BIULETYN ZWIĄZKOWY/WWW.OZZIP.PL

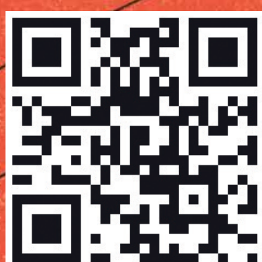
INICJATYWA PRACOWNICZA

NUMER 57/VI 2021

ISSN: 2353-4974



PROTEST OPERATORÓW



rys.: Mateusz Mirys

Intensywność

Garść refleksji o pracy za granicą

» s. 7

To mit, że na Zachodzie w budowlance przestrzega się wszystkich norm.

Wywiad

„60 gr podwyżki to wstyd"

» s. 9

Czy pracownicy i pracownice Cooper Standard chcą zrujnować pracodawcę, domagając się wyższych płac?

„Najtwardsi pozostaną"?

Strajk Gloverów

» s. 10

Dlaczego protestują kurierzy dowożący jedzenie? Czego żądają?

W PANDEMII FORTUNY DLA SZEFÓW A DLA PRACOWNIKÓW OKRUCHY



ZWIĄZEK ZAWODOWY INICJATYWA PRACOWNICZA AMAZON



Amazon posiada już dziewięć magazynów w Polsce, a kolejny – niedaleko Świebodzina – jest w trakcie budowy. Inicjatywa Pracownicza Amazon zrzesza obecnie ok. 900 osób i obejmuje swoim zasięgiem całą spółkę. Ma 23 przedstawicieli i ponad 30 społecznych inspektorów pracy.



W „Prime Day", czyli w dzień wyprzedaży w Amazon, który dla pracowników oznacza wzmożoną pracę i przymusowe nadgodziny, Inicjatywa Pracownicza zorganizowała protest przed magazynem pod Poznaniem.

Работникам Amazon:

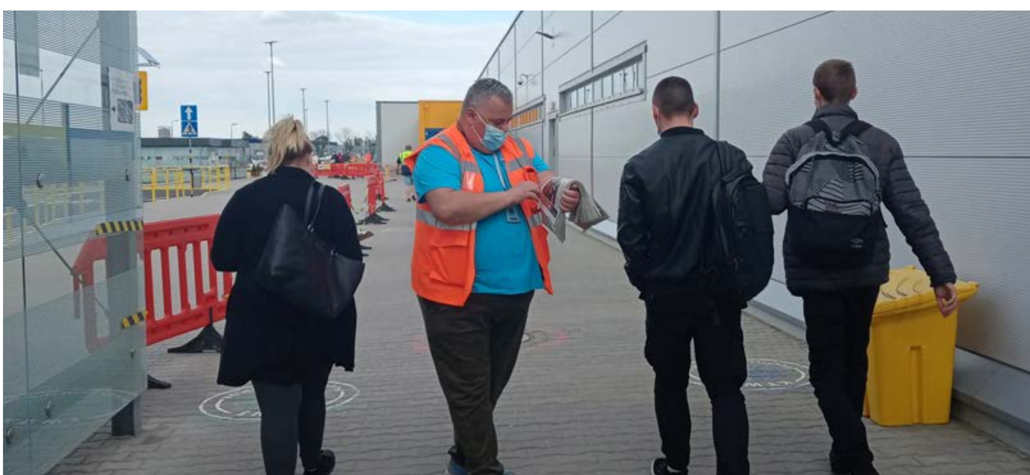
ВМЕСТЕ МЫ МОЖЕМ БОЛЬШЕ – НЕ ТОЛЬКО В PRIME WEEK!

ПРОТЕСТУЕМ В PRIME WEEK, ПОТОМУ ЧТО ЭТО ВРЕМЯ БОЛЬШИХ АКЦИЙ И СКИДОК В AMAZON.
НО НАШИ ТРЕБОВАНИЯ АКТУАЛЬНЫ ВСЕГДА:
ДОСТОЙНАЯ ЗАРПЛАТА, УМЕНЬШЕНИЕ РАБОЧЕЙ НОРМЫ, СТАБИЛЬНЫЙ КОНТРАКТ!

1. МАЛЕНЬКИЕ БОНУСЫ – МЫ ЗАСЛУЖИВАЕМ БОЛЬШЕ!
Премии за продуктивность не прозрачны!

2. Пик сезона, когда мы слишком много работаем: официально нормы приостановлены, но менеджеры всё равно следят за каждым нашим шагом и дисциплиной. Инспекция

Pracownikom rozdawano wlepki, gazety oraz ulotki, przygotowane również w języku rosyjskim.



W maju Inicjatywa Pracownicza Amazon wydała swoją gazetę zakładową. Związkowcy rozdali 10 tys. egzemplarzy pracownikom na tzw. międzyzmianie, czyli na koniec zmiany dziennej oraz początek nocnej. Gazety szybko się rozchodziły wśród pracowników. Rozdawaliśmy gazety w Sadach pod Poznaniem, Bielanach Wrocławskich, Kołbaskowie, Sosnowcu, Gliwicach, oraz w Pawlikowicach pod Łodzią.



Hasła wznoszone w trakcie protestu: „Wyższe pensje, niższe normy, stałe umowy u pracę!", „Make Amazon Pay" (czyli „Niech Amazon zapłaci" – hasło międzynarodowej koalicji), „Bez walki nie licz na lepsze życie" i „Pracownicy i pracownice logistyki razem przeciwko wyzyskowi".





Rozdawanie gazet miało miejsce w ciągu kilku tygodni, w różnych magazynach, na różnych zmianach. Nie udałaby się to bez zaangażowania wielu osób. Otrzymaliśmy wsparcie od młodzieży związkowej z Poznania, ze Śląska oraz z Łodzi, za które szczególnie dziękujemy!



Jan Pękala pracuje w Amazon pod Wrocławiem od 5 lat. Pochodzi z Wałbrzycha, wcześniej był górnikiem. Został wybrany na Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy.







W magazynach Amazon w Sosnowcu i w Katowicach rozwija się Inicjatywa Pracownicza – reprezentuje ją min. Artur Gęgotek, Blanka Hasterok, Darek Bryk oraz Ilona Musiał (na zdjęciach).

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza", ul. Kościelna 4/1A, 60-538 Poznań / ISSN: 2353-4974 / Redakcja: ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa Redagują: red. prowadzący: Jarosław Urbański, red. naczelny: Krzysztof Łagutko, red.: Jakub Grzegorczyk, Bartosz Józefiak, Ignacy Jóźwiak, Krzysztof Król, Justyna Marciniak, Agnieszka Mróz, Artur Mróz, Marta Rozmysłowicz, Michał Sobol, Antoni Wiesztort / ilustracje: Mateusz Mirys, Klara Wysocka / Skład: Artur Mróz, ka.mal / Druk: Polskapresse, Drukarnia Poznań, ul. Malwowa 158, 60-175

www.ozzip.pl
www.facebook.com/inicjatywapracownicza

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Interwencje, petycje i pierwszomajowe akcje

Działania IP w skrócie

Minęły kolejne miesiące intensywnej działalności naszego związku. Od wydania poprzedniego numeru Biuletynu IP wiele się wydarzyło: przede wszystkim strajk operatorów żurawi wieżowych i kurierów, spory i negocjacje płacowe, protest portierek i ochroniarzy żądających zaległych pensji, akcje ulotkowe pod magazynami Amazon i w innych zakładach. Wymienionym wydarzeniom poświęcamy więcej miejsca w tym wydaniu gazety. Poniżej natomiast, w skrócie, inne wybrane działania naszych związkowczyń i związkowców.

Pandemia i osoby pracujące naukowo

Członkinie Międzyzakładowej Komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza PAN ASP w Warszawie wystąpiły z apelem do ministra nauki, by uwzględnił sytuację osób pracujących naukowo i opiekujących się małymi dziećmi. Nieczynne żłobki, przedszkola i szkoły. Nieczynne świetlice i stołówki. Pandemia nałożyła na kobiety dodatkowe obciążenie: pracę opiekuńczą, którą trzeba było świadczyć jednocześnie z pracą zawodową. To jednak nie oznaczało zmniejszenia presji na efektywność. Pracownice są wciąż rozliczane z osiągniętych wyników tak, jakby w czasie pandemii nie brały na siebie dodatkowego etatu, czyli opieki nad dziećmi.

Członkinie IP wystąpiły z apelem do ministra nauki, by uwzględnił sytuację osób pracujących naukowo i opiekujących się małymi dziećmi w czasie rozliczania ich pracy przez jednostki naukowe, w czasie rozliczania realizacji grantów i w procesie aplikowania o nowe granty oraz przy ewaluacji pracy zatrudniających je jednostek naukowych. Do ministra został wysłany list, który podpisało ponad 1600 osób.

Warszawa, Kraków – 1 Maja

Członkinie i członkowie IP brali udział w obchodach Święta Pracy. W Warszawie pierwszomajowa akcja odbyła się pod Pałacem Prezydenckim, by wesprzeć walkę o godne emerytury stażowe. Podczas demonstracji Urszula Łobodzińska z Warszawskiej Komisji Środowiskowej mówiła: „Spotkaliśmy się, by walczyć o nasze prawa, prawa pracownicze, by znów udowadniać naszym decydentom i pracodawcom, że nie jesteśmy niewolnikami, których można bez końca wyzyskiwać! Jeśli ktoś udowodnił w trakcie tej epidemii, że jest niezastąpiony, to właśnie my – pracując w szpitalach, w sądach i urzędach, w logistyce, w produkcji. W zakładach pracy, bez których nie mielibyśmy co jeść. W zakładach pracy, bez których nie byłoby prądu, które dostarczają energię do szpitali, do naszych domów, do parlamentu i właśnie do tego pałacu! Pracujemy o 10 lat dłużej niż statystyczni pracownicy w Unii Europejskiej, przez co żyjemy często o 5 lat krócej niż oni! Czas to zmienić!”.

Podobna akcja odbyła się w Krakowie, gdzie przedstawiciele i przedstawicielki związku złożyli kwiaty pod pomnikiem upamiętniającym wydarzenia z marca 1936 r. Doszło wówczas do strajku okupacyjnego w krakowskiej fabryce Polskich Zakładów Gumowych „Semperit”. Został on krwawo stłumiony przez policję. Uczestnicy i uczestniczki pierwszomajowej akcji w swoim oświadczeniu pisali: „symbolicznie złożyliśmy kwiaty dla tych wszystkich, którzy w wywalczeniu ich zginęli i rozwinęliśmy czarno-czerwone flagi z zapowiedzią nie tylko obrony naszych praw, ale zwrócenia godności i szacunku każdej uczciwie pracującej osobie. Bez walki nie licz na lepsze życie”.

W sprawie dojazdów uczniów na praktyki

Krakowska IP poparła petycję, która domaga się dla uczniów przyuczanych do zawodu bezpłatnego poruszania się komunikacją miejską. Uczniowie szkół technicznych i zawodowych szczególnie mocno odczuli skutki podwyżek cen biletów komunikacji miejskiej. Bilet miesięczny aglomeracyjny w Krakowie kosztuje obecnie 158 złotych, ulgowy 79 złotych. Tymczasem uczniowie szkół zawodowych i techników za swoją pracę otrzymują obecnie od 4 do 6% średniego wynagrodzenia miesięcznego brutto. W praktyce jest to od 235,48 zł do 329,68 zł na rękę. „Wyobraźcie sobie – piszą związkowcy i związkowczynie z Krakowa – że musicie przeznaczać czwartą część wynagrodzenia na dojazdy do miejsca pracy”.



Akcja 1 Maja w Krakowie.

Kierowcy się organizują

Dostawy i zyski Amazona w całej Unii Europejskiej zależą od kierowców z polskich baz. Spędzają oni w kabinach poza domem nawet ponad 30 dni. Przewożą paczki między magazynami w Polsce, Niemczech, Francji, Anglii, we Włoszech, itd. Nie tylko Amazon korzysta głównie z polskich i ukraińskich kierowców. Obecnie co czwarty międzynarodowy TIR-owiec w UE pochodzi z Polski. Choć Europa nie jest już w stanie bez nich funkcjonować, to warunki pracy w branży transportowej wręcz się pogarszają.

Nowe regulacje dotyczące płac i czasu pracy miały to zmienić. Obserwujemy jednak, że dziś szefowie firm podwykonawczych Amazona wykorzystują fakt, że kierowcy nie są zrzeszeni w związkach zawodowych. W efekcie firmy swobodnie przerzucają koszty nowych regulacji na barki pracowników. Kierowcy firm obsługujących Amazon alarmują związek Inicjatywa Pracownicza, że szefowie zmuszają ich do przestępstwa. Każą oszukiwać organy kontrolne w UE, wyjmować karty z tachografów w weekendy i ukradkiem spać w kabinie na długich pauzach. Nie zapewniają częstszego powrotu do kraju lub legalnego noclegu poza autem. Z drugiej strony, spanie poza kabiną na koszt szefa oznacza obcięcie nawet połowy wypłaty.

Zarobki kierowców obsługujących Amazon w znacznej części składają się z diet i rekompensat za noclegi w kabinie. Podstawa pensji bliska płacy minimalnej to ponury standard w branży. Firmy unikają podwyżek podstawy, aby nie płacić składek na pracownika (diety są od nich zwolnione).

IP żąda natychmiastowej poprawy warunków pracy kierowców przewożących paczki dla Amazon! Firmy nie mogą uzależniać opłacalności zawodu wyłącznie od diet. Kontrakty Amazon z firmami transportowymi muszą zapewniać poszanowanie praw kierowców dotyczących czasu pracy. Łamanie tych praw powinno skutkować zerwaniem kontraktów przez koncern. Amazon używał do niedawna systemu kar wobec własnych pracowników magazynowych, tzw. feedbacków. Udało nam się to znieść. Teraz czas na feedbacki dla szefów firm transportowych!

Pracownicy z Afryki bez wynagrodzenia

W marcu br. IP otrzymała informację o próbie eksmisji 30 pracowników pochodzących z Afryki, zatrudnionych w fabryce Spa Food w Śmiglu pod Poznaniem, przez agencję pracy tymczasowej, która zalegała także z wypłatą wynagrodzeń. Osoby pochodzące z Rwandy, Kenii, Etiopii i innych krajów afrykańskich pracowały na umowach-zleceniach w fabryce przy produkcji szaszłyków. Po tym, jak w marcu nie otrzymały pensji, odmówiły dalszej pracy. Wszyscy przyjechali do Polski jako studenci prywatnych uczelni i muszą regularnie opłacać wysokie czesne pod groźbą zawieszenia wiz i deportacji. Agencja była winna każdemu nawet do kilku tysięcy złotych.

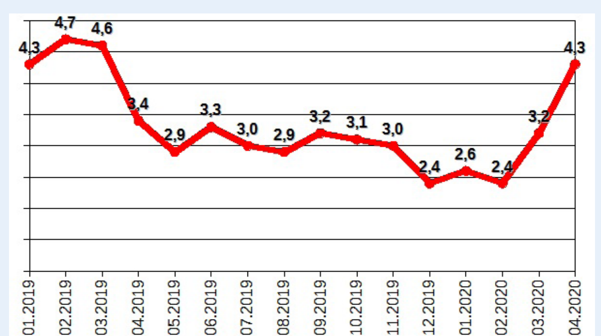
W odpowiedzi na protest przedstawiciele agencji nakazali pracownikom natychmiastowe opuszczenie kwater, zapewnianych przez pośrednika. Policja wezwała, aby pracownicy „w ciągu 5 minut” wynieśli się z lokalu albo zakończyli protest i powrócili do pracy (bez gwarancji wypłaty zaległych wynagrodzeń). Pod wpływem presji ze strony funkcjonariuszy i agencji 27 osób zdecydowało się na opuszczenie kwater. Wywieziono ich do Kościana, nie gwarantując zatrudnienia ani zakwaterowania. Dzięki wspólnej interwencji Inicjatywy Pracowniczej, Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów i poznańskiej Federacji Anarchistycznej udało się ostatecznie odzyskać znaczną część wynagrodzeń. ●

Opracował: Jarosław Urbański

Barometr związkowy

Powróciła dyskusja nt. inflacji w Polsce. Jak wiadomo, jej wzrost prowadzi do obniżki realnych wynagrodzeń. Gdy spojrzymy na poniższy wykres, przekonamy się, że ostatni wzrost inflacji nie jest niczym niezwykłym w przeciągu ubiegłych kilkunastu miesięcy (od stycznia 2020 r.). Jeszcze przed wybuchem epidemii COVID-19 inflacja była wysoka. Dotychczasowa polityka liberalnych elit była skoncentrowana m.in. na dławieniu inflacji. Jak pisaliśmy w Biuletynie IP nr 53 (grudzień 2019 r.), inflacja ma jednak coraz mniejszy związek z nadmierną podażą pieniądza, a zmiany cen artykułów spożywczych czy dóbr z koszyka inflacyjnego zależą w większym stopniu od sytuacji na rynkach towarowych (także międzynarodowych) i relacji walutowych. Ostatni wzrost cen artykułów spożywczych możemy np. łączyć z giełdami światowymi, gdzie wg indeksu FAO wzrosły one przez pół roku o ponad 20% – często w wyniku np. spekulacji. Zbiory zbóż w zeszłym roku na świecie i w Polsce były rekordowe, ale ich cena na rynkach międzynarodowych i tak mocno zwyżkuje.

Bez względu na to, jaki jest powód inflacji, należy jednak wywierać presję na pracodawców, domagając się wyższych płac – aby nie spadł ich realny poziom. Ze statystycznego punktu widzenia na przykład Twoje zarobki w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. powinny być wyższe o minimum 3,4%. Zajrzyj do swoich PIT-ów i przekonaj się, czy tak jest.



TEMAT NUMERU

Strajk żurawi

„To historyczne wydarzenie, kiedy ludzie widzą, że mogą coś wspólnie zrobić, a nie cały czas konkurować ze sobą i cieszyć się z płacy wyższej o złotówkę od innych". Szymon Gams rozmawia z Krzysztofem Królem – operatorem żurawi wieżowych i członkiem Komisji Krajowej OZZ Inicjatywa Pracownicza.

Jakie są obecnie największe problemy dotykające twoją branżę?
Największym problemem od lat podejmowanym przez różnych operatorów czy też komisje IP jest za długi czas pracy. Pierwsze komisje operatorów w 2015 r. powstawały m.in. dlatego, że operatorzy mieli dość długiego dnia roboczego. Przeciętnie w Polsce jest tak, że rzadko kiedy jest to 8 godzin. Zwykle minimum to 10 godzin, normą jest 12 godzin, a bywają dni, gdzie zakres czasu sięga 14 czy 16 godzin. Do tego dochodzi sobota i koniec końców wychodzi, że ludzie pracują minimum ponad 200 godzin, a niektórzy ponad 300 godzin miesięcznie.

My chcieliśmy od początku, jako zorganizowane grupy operatorskie, 8-godzinnego dnia pracy. W 2018 r. wymusiliśmy na Ministerstwie Rozwoju rozporządzenie, które regulowałoby warunki pracy, ale Ministerstwo zapisało w tym rozporządzeniu tylko ogólny zapis, że operator nie może pracować ponad 8 godzin dziennie. Chcieliśmy, żeby w tym rozporządzeniu była dopisana elektroniczna ewidencja czasu pracy, taka jak u pracowników ciężarówek. Ministerstwo tego nie zapisało i w praktyce to rozporządzenie nie działa.

Są jeszcze inne problemy związane np. z BHP, ale to jest ten główny, który nie jest przestrzegany na 90□ budów. Do tego wszystkiego doszły jeszcze problemy związane ze ścinaniem stawek, właściwie stawki wracają teraz do tego poziomu z 2015 r., to są bezpośrednie powody ostatniego protestu.

Na niedawnych protestach bardzo dużo mówiliście o kwestii bezpieczeństwa podczas pracy, mógłbyś jeszcze raz przypomnieć o problemach związanych z BHP?
Można spojrzeć w statystyki. W 2017 r. w Polsce doszło do 269 wypadków śmiertelnych, w budownictwie było ich 51. Co roku w Polsce w pracy ginie nie więcej niż 300 pracowników i co roku najwięcej w branży budowlanej, chociaż obiektywnie ona nie jest najniebezpieczniejsza. Najniebezpieczniejsza jest branża wydobywcza, ale tam są związki zawodowe, które wywierają większą presję na firmy, żeby przestrzegały zasad. Do tego, gdy w kopalni dojdzie do poważnego wypadku, to wie o tym cała Polska, bo związek jest w stanie nagłośnić przejawy patologii w branży. Natomiast w budowlance wypadki są ukrywane. Faktycznie jestem przekonany, że wypadków śmiertelnych w budownictwie jest jeszcze więcej, gdyż zatrudnienie na czarno występuje w niej na masową skalę. To znaczy, że wypadki śmiertelne pracujących na czarno są ukrywane i w statystykach zaliczane np. do wypadków samochodowych.

Odnośnie do strajku operatorów robi się coraz głośniej, nawet TVN i Gazeta Wyborcza się tym zainteresowały. Jak ty do tego podchodzisz?

Widzisz jakiś konkretny potencjał tych ostatnich zrywów?
Potencjał jako początek dalszych działań widzę, natomiast jeśli to wszystko miałoby się skończyć na tym, co mamy teraz, to protesty nic szczególnego jeszcze nie wniosły. Jeśli to ma być początek kolejnych przestojów, pracy ograniczonej do ośmiu godzin, jakiegoś uzwiązkowienia tej branży to jest to dobry początek, chociaż ciężko mówić o początku, bo te próby już były podejmowane ze strony Inicjatywy Pracowniczej od 2015 r., więc to właściwie jest dużo dłuższa seria działań. W perspektywie 6 lat rozwój jest bardzo powolny.

Operatorzy, tak jak inni pracownicy w tym kraju, nie wiedzą, co to jest związek zawodowy, jak działa, nie wiedzą jak ze sobą współpracować, bardziej ufają szefom czy politykom niż sobie nawzajem. Nie wiedzą, że jak staną, to firmy budowlane klękają od razu. Bardziej się przejmują wykonaniem zadania narzuconego przez szefa niż własnym życiem, własnymi relacjami np. z rodziną, własnymi wygodami. To typowe dla polskich pracowników, że bardziej dbają o interes tych, którzy ich wykorzystują, niż o własny.

Mnie nie interesuje, czy wykonuję dobrze pracę, ale to, czy mam dobre życie. W moim interesie nie leży to, żeby firma budowlana zarobiła jak najwięcej. To, że ona zarobi miliony, nie znaczy, że ja coś więcej z tego dostanę. Może być przeciwnie: za dodatkowe pieniądze zostanie zatrudniony kolejny kierownik, który jeszcze bardziej pogorszy warunki mojej pracy. Ciężko być dumnym z pracy, w której nad niczym nie masz kontroli, w której zarabia się grosze, której efekt jest mi odbierany. Nie jestem dumny z bycia niewolnikiem, nie jestem dumny z tego, że ktoś na mnie zarabia miliony, a ja ledwo wiążę koniec z końcem.

Z drugiej strony, jeszcze nigdy w tym kraju operatorom nie udało się zorganizować tak licznego protestu. To historyczne wydarzenie, kiedy ludzie widzą, że mogą coś wspólnie zrobić, a nie cały czas konkurować ze sobą i cieszyć się z płacy wyższej o złotówkę od innych.

Wspominasz o skali protestów, część pracowników nie dołączyła do strajków i rozgoryczeni internetowi komentatorzy mówią, że może być to wina związków zawodowych. To prawda? Czy w ogóle da się zorganizować wszystkich pracowników w twojej branży?
Operatorzy nie mają ze sobą bliskiego kontaktu, pracują na różnych budowach, ich kontakt jest właściwie ograniczony do internetu lub rozmów telefonicznych. Oni nie mają przecież nawet kontaktu z pracownikami na budowie, więc trudno takich wyizolowanych pracowników zorganizować. Po drugie, operatorzy pracują pod różnymi szefami i tych szefów, jak już mówiłem, jest kilkoro, więc ze względów strukturalnych bardzo trudno zorganizować taką grupę pracowniczą jak operatorzy. Gdy do tego dodasz 270 godzin pracy w miesiącu, to kiedy operatorzy mają czas na spotkanie?

Dopóki nie będzie 8-godzinnego dnia pracy, nigdy nie będzie w tej branży działał poważny związek. Człowiek, który codziennie pracuje 12 godzin, nie ma czasu ani siły, żeby zaspokoić swoje podstawowe potrzeby fizyczne, a co dopiero, żeby organizować związek zawodowy.

Można iść dalej. Spójrzmy na ustawę o związkach zawodowych w Polsce, która utrudnia zakładanie organizacji związkowej i jej działanie. W budowlance, która jest tak rozbita strukturalnie, niełatwo utrzymać formalną strukturę związku, gdyż wymogi prawne są zbyt skomplikowane. Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych została stworzona tak, by ograniczać możliwość legalnego strajkowania. Wyjściem z tej sytuacji jest prowadzenie dzikich strajków, ale tego pracownicy bardziej się boją.

Chciałbym jeszcze zadać ostatnie pytanie. Podczas protestów pracownicy wspominali, że firmy budowlane groziły zwolnieniami operatorom, którzy nie podjęli pracy. Czy słyszałeś o takich sytuacjach i czy takie groźby są w branży powszechne?
Wszelkiego rodzaju groźby ze strony tych różnych budowlanych szefów są normą. Na mnie one personalnie nie robią dużego wrażenia, gdyż operator właściwie, jeśli chce pracować, znajdzie pracę bez większego problemu. Złej pracy zawsze jest masa w tym kraju, to nie jest przecież żaden problem, żeby znaleźć złą pracę. Problem jest ewentualnie ze znalezieniem lepszej pracy, której też szczególnie dużo nie ma, więc są operatorzy, którzy są przyzwyczajeni do tych gróźb. Niektórzy niestety traktują je zbyt poważnie.

Jednak, ujmując to formalnie, jest to przejaw patologii tej branży, że kierownictwo jest w stanie po prostu zastraszać, czasami w dość brutalnej formie, pracowników. To, że te groźby są czasami dość mocne, wynika poniekąd ze słabości samych pracowników i tego, że kierownictwo przyzwyczaiło się, że może nie szanować pracowników, bo oni i tak na drugi dzień przyjdą na budowę i będą pracować 12 godzin, w ostateczności nawet nie dostając nawet wynagrodzenia za pracę, co jest tu dość częste.

Nie znają prawa, nie współpracują ze sobą, nie mają związku zawodowego – dlatego część pracowników nabiera się na groźby, które zwykle są dziecinne.

Kiedyś zatrzasnęły mi się drzwi od kabiny, kierownik nie zorganizował serwisu. Po skończonej zmianie wyszedłem przez okno w kabinie na wysięgnik i po nim zszedłem na dół. W kolejny dzień w biurze zrobiłem raban, a kierownik mi mówi, żebym siedział cicho, bo dostanę karę za chodzenie po wysięgniku. Odpowiedziałem, że prędzej on dostanie karę za opowiadanie idiotyzmów.

Dziękuję za rozmowę.

Rozmawiał: Szymon Gams

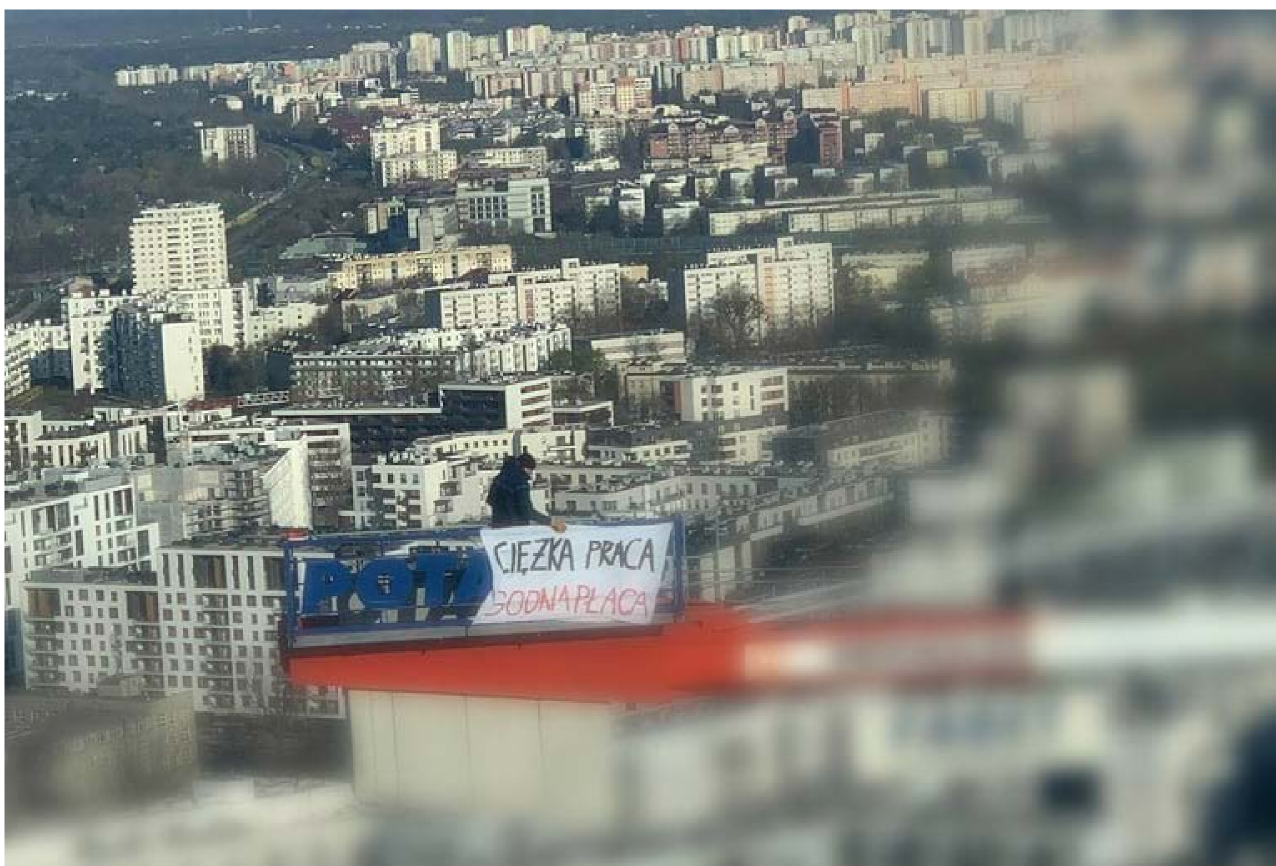
Cały wywiad dostępny na www.ozzip.pl



©agata kubis/OKO.press

TEMAT NUMERU

O co walczą operatorzy żurawi?



W polskim sektorze budowlanym dzieje się właśnie historia – trwa pierwszy zorganizowany międzyzakładowy protest pracowników. Operatorzy żurawi wieżowych organizują się w Warszawie i w innych miastach Polski, są też w kontakcie z kolegami z podobnych związków zawodowych w Ukrainie. Czego się domagają i jakie są szanse powodzenia ich protestu?

Justyna Samolińska

Branża budowlana jest jedną z niewielu, które w niewielkim stopniu odczuły skutki pandemii koronawirusa i związanego z nią kryzysu. Czasowe zamknięcia gospodarki nie dotyczyły budów, które ani na chwilę nie zostały wstrzymane celem ochrony zdrowia i życia pracujących na nich osób. Branży nie zaszkodziło załamanie się sektora krótko- i długoterminowego najmu, wynikające z zamknięcia uczelni wyższych, ograniczenia mobilności pracowników czy lockdownu w turystyce. Mieszkania z rynku pierwotnego stały się bowiem atrakcyjną inwestycją dla bogatych osób i firm posiadających kapitał i szukających bezpiecznego miejsca dla swoich pieniędzy.

Kryzys?

Mimo to pracownicy budowlanki wciąż słyszą opowieści o kryzysie. Ich płace nie rosną, na budowach nie dba się o bezpieczeństwo pracujących osób. W niektórych zawodach stawki wręcz spadły – operator żurawi w Warszawie pracuje czasami za 16–18 zł za godzinę pracy, niewiele powyżej płacy minimalnej. Do pracy dopuszcza się osoby po fikcyjnych kursach, bez realnych kwalifikacji i przygotowania do obsługi żurawia. Celem jest wymuszenie konkurencji między pracownikami i w efekcie obniżenie wynagrodzeń.

Jednocześnie w ciągu pierwszych trzech miesięcy tego roku padł rekord sprzedaży mieszkań na rynku pierwotnym – inwestorzy sprzedali prawie 20 tys. mieszkań, o 40 proc. więcej niż w analogicznym okresie zeszłego roku. Rosną też ceny – w Krakowie obecnie za metr kwadratowy mieszkania trzeba zapłacić o 12 proc. więcej niż w zeszłym roku, w Łodzi wzrost to 10 proc., w Warszawie – 8 proc.

Wzrost cen mieszkań i rosnąca bańka inwestycyjna to powody, dla których wielu z nas dawno porzuciło marzenia o kupnie własnego mieszkania. Zarobki prezesów największych firm inwestorskich to miliony złotych. W 2020 r. Dariusz Blocher, ustępujący prezes Budimeksu, zarobił 4,05 mln zł, a Dariusz Grzeszczak, prezes Erbudu – 3,73 mln zł. Ogromne zyski inwestorów i firm deweloperskich w żaden sposób nie przekładają się na sytuację osób zatrudnionych w budowlance. W związku z wysoką inflacją ich płace realnie spadają. Problemem w branży są nie tylko niskie płace, ale powszechnie stosowane umowy śmieciowe, wypychanie pracowników na samozatrudnienie czy wypłacanie im większości wynagrodzenia „pod stołem”, a także oszczędności na bezpieczeństwie w pracy, w efekcie czego często powstaje zagrożenie dla życia i zdrowia pracujących.

Minimalna stawka – 37 zł brutto

Operatorzy żurawi wieżowych zorganizowali się do walki o lepsze płace i godne warunki pracy i po raz pierwszy w historii III RP rozpoczęli zorganizowany protest, rozlewający się na całą Polskę i dający realną nadzieję na wymuszenie zmian na pracodawcach. Bez operatorów nie powstałby w Polsce ani jeden wielorodzinny budynek mieszkalny, a panowie Blocher czy Grzeszczak nie zarobiliby ani złotówki.

Akcja rozpoczęła się w Warszawie, w ramach Warszawskiej Międzyzakładowej Komisji Budowlanej Inicjatywy Pracowniczej. Pod koniec kwietnia komisja skierowała do firm dźwigowych w Warszawie pismo, domagając się minimalnej stawki godzinowej w wysokości 37 zł brutto (stawka ma rosnąć wraz z płacą minimalną), umów o pracę dla wszystkich pracowników i dodatków wysokościowych. Jednym z największych problemów w sektorze jest trudność z określeniem, kto w zasadzie powinien być adresatem żądań. Firmy dźwigowe w rozmowach z pracownikami argumentują, że popierają postulaty protestujących, jednak za warunki ich zatrudnienia odpowiedzialni są pośrednicy – operatorzy w znacznej większości podpisują umowy właśnie z nimi. Z kolei pośrednicy twierdzą, że stawki godzinowe zależą od firm dźwigowych i że nie są w stanie wypłacać wyższych wynagrodzeń. Z punktu widzenia operatorów konieczne są więc negocjacje z udziałem wszystkich zainteresowanych stron.

Negocjacje

Żeby skłonić pracodawców do rozmów, zdecydowano się na protesty ostrzegawcze – 20 kwietnia kilkudziesięciu operatorów nie przystąpiło do pracy. Część z nich zgłosiła się do oddania krwi, inni wzięli urlopy na żądanie albo udali się na zwolnienia lekarskie. Niektórzy weszli na żurawie, ale zatrzymali maszyny. Pod biurem jednej z warszawskich firm dźwigowych odbyła się pikieta protestujących pracowników – powtórzono postulaty związane z minimalną stawką godzinową i zatrudnieniem w oparciu o umowy o pracę. Protest w podobnej formie powtórzył się tydzień później, z okazji Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. W Warszawie na godzinę stanęło kilkadziesiąt budów, na dźwigach wywieszono transparenty z postulatami i włączono klaksony. O stanie technicznym polskich budów świadczyć może sam fakt, że w kilku miejscach klaksony okazały się niesprawne i nie było ich słychać.

Protest przyniósł oczekiwane skutki – firmy dźwigowe i pośrednicy usiedli do rozmów z komisją związkową. Jak dotąd odbyło się jedno spotkanie, na którym padły wstępne deklaracje realizacji postulatów płacowych w przeciągu najbliższych miesięcy – czy okażą się prawdziwe, pokaże czas. W tym samym czasie rośnie w siłę ruch operatorów w całej Polsce i nie tylko – Warszawa jest w kontakcie m.in. z Łodzią i Krakowem, a także Odessą i Kijowem. Im silniejszy będzie ruch pracowniczy, im bliższe związki pomiędzy pracownikami i komisjami związkowymi w Polsce i Ukrainie, tym większe powodzenie protestu. Operatorzy już pokazali, że mogą stanowić zagrożenie dla gigantycznych zysków branży budowlanej. Pracodawcy muszą zacząć się liczyć z tą grupą zawodową. Bez zapewnienia pracownikom stabilnych warunków zatrudnienia, godnej płacy i bezpieczeństwa na budowie, muszą się spodziewać dalszych protestów i związanych z nimi kosztów. ●



TEMAT NUMERU

Ukraina: operatorzy żurawi walczą o poprawę warunków pracy



Przy okazji zainicjowanego w Warszawie w połowie kwietnia b.r. protestu operatorów żurawi wieżowych Inicjatywa Pracownicza nawiązała kontakt ze związkami operatorskimi w Ukrainie. Jest to dla nas ważne z co najmniej trzech powodów. Po pierwsze, warunki pracy operatorów żurawi w Ukrainie przypominają patologie znane nam z Polski. Po drugie, ukraińskie związki zawodowe od lat działają na rzecz poprawy warunków pracy w tej branży i można się od nich wiele nauczyć. Po trzecie, coraz więcej operatorów z Ukrainy podejmuje pracę w Polsce.

Polska – Ukraina: różne kraje, te same problemy

Podobnie jak w Polsce, praca na żurawiu trwa 10-12 godzin dziennie, co jest częste w wielu zawodach pomimo formalnie obowiązującego ośmiogodzinnego dnia pracy. Problemem jest również chaos na placach budowy i wynikające z niego zagrożenia dla bezpieczeństwa oraz przestarzały, niespełniający wymogów bezpieczeństwa sprzęt. W tym aspekcie związkowcy skarżą się między innymi na:

- brak zorganizowanych i spójnych działań kierownictwa budów na rzecz organizacji pracy oraz jej bezpieczeństwa,
- niedobór lub brak dobrze wyszkolonych pracowników hakowych i linowych (odpowiedzialnych za mocowanie ładunków przenoszonych przez żuraw),
- źle zorganizowane miejsca składowania materiałów budowlanych lub ich brak,
- niezabezpieczone przejścia pod żurawiem i dojścia do żurawia oraz brak „dzienników pokładowych” pracy żurawia.

Przełożeni wymuszają na operatorach naruszanie wymogów bezpieczeństwa, polecając pracę przy wietrze powyżej 10 m/s lub w warunkach mgły czy oblodzenia. Problemem jest również złe oświetlenie, brak grzejników zimą i klimatyzatorów latem, zaś opieszałe państwowe organy kontrolne nie spełniają swojej roli. Stosowany na budowach stary sprzęt nie spełnia wymogów bezpieczeństwa. Na przykład we Lwowie 60 spośród 100 aktywnych żurawi wieżowych zostało wyprodukowanych w latach 90. i wcześniej, a najnowszy żuraw w tym mieście jest z 2008 r. W związku z boomem budowlanym we Lwowie nastąpił wzrost zapotrzebowania na sprzęt i żurawie sprowadzano z całego województwa (obwodu), nie traktując priorytetowo ich sprawności.

Zarobki operatorów nie należą do wysokich. Na większości budów wahają się one w granicach 85–100 hrywien (11–13 zł) za godzinę. Stawka 100 hrywien uważana jest za wysoką. Najwyższe stawki zostały wywalczone we Lwowie i jest to 130 hrywien (około 17 zł). Postulatem związków zawodowych jest 150 hrywien (około 20 zł) za godzinę w całym kraju. Powszechnym problemem są bezpłatne lub nisko płatne nadgodziny, brak płatnych urlopów i zwolnień chorobowych. Zdarzają się również opóźnienia w wypłatach oraz bezprawne zwolnienia. Do normy należy przekazywanie części wynagrodzenia w gotówce, co pozwala przedsiębiorstwom uniknąć opodatkowania, a pracownikom utrudnia dochodzenie zaległych wypłat.

Działalność związków zawodowych

Związki zawodowe operatorów i operatorek (wśród wykonujących ten zawód są również kobiety) zorganizowane są według miast



i województw (obwodów). Do najbardziej aktywnych należą: Związek Zawodowy Operatorów Żurawi Obwodu Lwowskiego (ukr. Профспілка кранівників Львівщини – czyt. Profspiłka kraniwnykiw Lwiwszczyny), Związek Zawodowy Operatorów Żurawi Obwodu Odeskiego (ukr. Профспілка кранівників Профспілка Кранівників Одещини – czyt. Profspiłka kraniwnykiw odeszczyny). Wszystkie są zrzeszone pod parasolem Związku Zawodowego Pracowników Budowlanych (ukr. Профспілка будівельників України – czyt. Profspiłka budiwelnykiw Ukrajiny).

Firmy niewypełniające oficjalnych norm bezpieczeństwa i higieny pracy oraz rekomendowanych przez związki zawodowe stawek muszą liczyć się z pikietami pod swoimi siedzibami i placami budów oraz trafieniem na związkowe „czarne listy”. W wielu przypadkach operatorzy odmawiają pracy za zbyt niskie stawki lub w warunkach zagrażających zdrowiu i życiu. Warto zaznaczyć, że warunki pracy i same stawki różnią się pomiędzy poszczególnymi miastami i regionami oraz pomiędzy budowami w tych samych miastach (wyjątek stanowi Lwów).

Najkorzystniejsze warunki pracy na żurawiu panują we Lwowie. Jest to związane z aktywnością związku zawodowego, do którego należy 30% operatorów w tym mieście, co daje operatorom możliwość dyktowania własnych warunków. Nie bez znaczenia jest również obserwowany boom budowlany, który sprawił, że na niektórych budowach brakowało osób do pracy. Związek zawodowy wywalczył wspomniane już stawkę 130 hrywien (około 17 zł) za godzinę, a operatorzy odmawiali wykonywania pracy za mniejsze pieniądze. Pracodawcy usiłujący wyłamywać się z tych ustaleń trafiali na „czarną listę”, którą rozpowszechniano w grupach w mediach społecznościowych (Viber, Facebook), zniechęcając ludzi do pracy w nieuczciwych przedsiębiorstwach. W związku z dużym zapotrzebowaniem i względnie wysokimi zarobkami do Lwowa przyjeżdżają operatorzy z całej Ukrainy. Związkowcy odnotowywali przypadki, gdy przyjezdni godzili się pracować po zaniżonych stawkach, jednak związkowcy byli w stanie im to wyperswadować. Problemem nie jest tu sam fakt przyjeżdżania operatorów z innych miast, lecz ewentualny brak solidarności w zakresie wynagrodzeń.

Jeden z przykładów udanej akcji bezpośredniej lwowskich operatorów miał miejsce w 2020 r., kiedy firma odpowiadająca za dostarczanie żurawi na budowy zbankrutowała i przekazała swoje żurawie, wraz z ich operatorami, firmie budowlanej. Operatorzy kontynuowali więc pracę na tym samym sprzęcie i na tej samej budowie, a „nowy” pracodawca odmawiał wzięcia odpowiedzialności za zaległości firmy-bankruta oraz oficjalnego zatrudnienia operatorów. Operatorzy odpowiedzieli tak zwanym włoskim strajkiem: przychodzili do pracy, podpisywali się na liście, po czym szczegółowo opisywali i zgłaszali wszystkie usterki techniczne i na tej podstawie odmawiali przystąpienia do pracy oraz blokowali dostęp do żurawi pracownikom gotowym wyłamać się ze strajku. Po takiej akcji zaległe pieniądze znalazły się jeszcze tego samego dnia, podobnie jak umowy z nowym właścicielem żurawi.

15 kwietnia 2021 r. Związek Zawodowy Pracowników Budowlanych oraz, zrzeszająca pracodawców tego sektora, Ukraińska Izba Budowlana podpisały wspólną deklarację konieczności poprawy ochrony bezpieczeństwa i higieny oraz warunków pracy. Pod koniec kwietnia odbyły się regionalne spotkania związków zawodowych operatorów żurawi w 10 miastach Ukrainy, na których zapowiedziano dalszą walkę o podwyżki i poprawę bezpieczeństwa na budowach.

W maju 2021 r. Związek Zawodowy Operatorów Żurawi Obwodu Odeskiego opublikował swoją listę postulatów, domagając się między innymi:

- zapewnienia godnej płacy na poziomie ustawodawczym,
- dodania zawodu operatora żurawia do listy zawodów wykonujących pracę w ciężkich i szkodliwych warunkach, która daje prawo do przejścia na emeryturę w wieku 55 lat,
- wprowadzenia zmiany w przepisach o urlopach oraz dodanie operatorom dodatkowo płatnego urlopu w wysokości 6 dni kalendarzowych,
- ustanowienia państwowej kontroli nad systemem nadgodzin z obowiązkowym rejestrowaniem dodatkowych godzin pracy i ustanowienia podwójnej stawki za nadgodziny oraz pracę w dni wolne i świąteczne,
- wyposażenia kabin żurawi w klimatyzatory i ogrzewanie oraz odpowiednie przyrządy meteorologiczne,
- ograniczenia maksymalnego terminu eksploatacji żurawia bez gruntownego remontu do 5 lat,
- włączenia organizacji związkowych w skład wojewódzkich (obwodowych) organizacji kontrolnych w obszarze budownictwa i ochrony bezpiecznych warunków pracy operatorów.

Ponadnarodowa solidarność

Wśród ukraińskich operatorów duże zainteresowanie wzbudził protest operatorów w Polsce na przełomie maja i kwietnia 2021 r. Inicjatywa Pracownicza otrzymała liczne wyrazy poparcia. Ukraińskie związki zawodowe publikują informacje o protestach w Polsce, entuzjastycznie przyjęto również otwarcie Inicjatywy Pracowniczej na pracujących w Polsce pracowników z Ukrainy. Przy okazji protestu nasz związek rozwieszał skierowane do operatorów plakaty, także w języku ukraińskim. Fotografie dwujęzycznych plakatów Inicjatywy Pracowniczej udostępniane były w mediach społecznościowych zarówno przez poszczególne związki operatorów, jak i przez zrzeszający je Związek Budowlanych.

W maju b.r. Międzyzakładowa Komisja Budowlana Inicjatywy Pracowniczej oraz Związek Zawodowy Operatorów Żurawi Obwodu Odeskiego opublikowały wspólną deklarację poparcia dla swoich postulatów. Odbyło się również pierwsze międzynarodowe spotkanie online, w którym wzięli udział związkowy i związkowczynie z Warszawy oraz Lwowa, Kijowa, Odessy i Charkowa. Poza wzajemnym zrozumieniem i poparciem dla działania zgodzono się również co do konieczności uzwiązkowienia pracujących w Polsce operatorów z Ukrainy. Ukraińscy związkowcy zaoferowali w tym zakresie pomoc w tłumaczeniu materiałów informacyjnych i dystrybuowaniu ich wśród osób planujących przyjazd do Polski. Wśród operatorów podejmujących pracę za granicą są również członkowie i członkinie związków zawodowych. Mamy nadzieję, że to dla nas wszystkich szansa na owocną współpracę i wspólną walkę ponad granicami. ●

opracował: Ignacy Jóźwiak

ZWIĄZKOWYM OKIEM



Kto zatopił polskie stocznie?

„Sprawa naszych stoczni to jedna z najbardziej niewygodnych rzeczy dla dzisiejszych elit. Kiedyś perły światowych rynków, teraz ogłaszają bankructwa" – piszą młodzi działacze Polskiej Partii Socjalistycznej ze Szczecina.

Kacper Olejarczyk, Patryk Szynkowski

Tytułem przykładu choćby Szczecińska Porta Holding S.A – w latach 1991–2001, bez żadnej pomocy państwa, wyeksportowała aż 160 statków wartych (w przeliczeniu) około 8,5 mld USD. W 1995 r. trafiła do pierwszej dziesiątki na świecie pod względem rocznej produkcji. W 2002 r. ogłosiła upadłość.

To nie jedyny przypadek, wiele podobnych spółek przestało istnieć wraz z decyzjami rządu Leszka Millera. Rząd SLD-UP milczał w sprawie negocjacji etapu przejściowego dla stoczni w czasie przyłączania się Polski do UE.

Prywatyzacja branży pokazała swoją nieskuteczność, wywołując kryzys. Został on pogłębiony przez brak wsparcia ze strony władz czy nawet zamierzone działania, które dobiły przemysł stoczniowy. Z czasem funkcjonujące zakłady stały się folwarkiem dla nominatów partyjnych i prywatnych udziałowców, np. szczecińska stocznia Gryfia. Prezes zarządu Krzysztof Zaremba (były poseł PiS), jak pisano, wziął w leasing trzy limuzyny w czasie, gdy brakowało pieniędzy na wypłaty dla pracowników.

Restrukturyzacja stoczni stawała się często pretekstem do różnych zmian uderzających w pracowników. Zaniedbania konsekwentnie doprowadzały do likwidacji kolejnych zakładów, wyprzedaży majątku za bezcen. Rentowność stała się usprawiedliwieniem różnych przekrętów. W konsekwencji wielu stoczniowców musiało wyjechać z Polski za pracą.

Znamy z opowiadań naszych rodzin i znajomych krajobraz Szczecina sprzed 11 lat, po likwidacji Stoczni Szczecińskiej. Tysiące ludzi z dnia na dzień utraciły swe miejsca pracy. Pojawiły się przypadki samobójstw, szerzył się alkoholizm, a wraz z nim przemoc. Duża część wyjechała na Zachód, pozostali próbowali zmienić zawód. Rządząca wówczas PO proponowała stoczniowcom przebranżowienie na florystów lub psich fryzjerów. Kpina.

Prawo i Sprawiedliwość niewiele różni się od swoich przeciwników. Na Pomorzu uważa się wręcz, że to PiS całkiem zarżnął szczeciński przemysł okrętowy. Medialnie rozdmuchali reaktywację stoczni, położono stępkę pod budowę promu, która jak leżała, tak leży i rdzewieje. O Gryfii znów zapomniano, tylko wiatr po niej hula i na terenie Parku Przemysłowego szepcze historie dawnej jej świetności. Lokalne firmy państwowe jak budowały, tak wciąż budują statki śródlądowe, ale w gdańskich stoczniach prywatnych.

Wiele środowisk tak w stoczni, jak i poza nią, uważa, że PiS oszukał Szczecin, nie wywiązał się z obietnic przywrócenia przemysłu do życia. Więcej. Żadna partia polityczna nie chciała uratować stoczni.

„Wiele środowisk tak w stoczni, jak i poza nią, uważa, że PiS oszukał Szczecin, nie wywiązał się z obietnic przywrócenia przemysłu do życia.

Kolejne próby pomocy czy wskrzeszenia były tylko okazją do wyrwania szybkich pieniędzy, kupienia fajnego auta i domu na przedmieściach. Jak długo jeszcze będziemy dawać sobie pluć w twarz? Jak długo będziemy wierzyć w puste obietnice kolejnych polityków? To nie rządzący zagwarantują nam uczciwą pracę i godną płacę na czas. Nikt nie zadba o nasze interesy lepiej niż my sami. Jak długo będziesz jadł czy jadła topiony serek, głosując na zajadających się kawiorem? Głos oddany w nadziei na lepsze czasy… Te lepsze czasy same nie przyjdą. Musimy je sobie wywalczyć. ●



Garść refleksji o pracy za granicą

Intensywność.

Florian Nowicki, operator żurawia, na stałe mieszka i pracuje w Niemczech

W poprzednim odcinku pisałem, że szczególne ucywilizowane warunki pracy na Zachodzie to mit. Wyróżniają się jednak stosunkowo wysokimi stawkami płac. Polak jadący do pracy za granicą nastawia się na hardcorową jazdę bez trzymanki w nadziei, że zostanie ona jednak sowicie wynagrodzona, dzięki czemu kiedyś tam się w Polsce „pobudujemy", pospłacamy alimenty, kredyty, czy po prostu zażyjemy uroków wolnego od trosk życia na emeryturze.

Druga sprawa to tendencja do maksymalizacji intensywności pracy, która na Wschodzie często jeszcze przegrywa z kontrtendencją do pożytkowania czasu pracy na szeroko rozumiane życie towarzyskie. Zasadniczo urokiem budownictwa jest to, że czasem się stoi, a i tak ma się płacone. A stoi się dlatego, że np. dźwig jest zajęty, materiał nie dojechał, beton się spóźnia itd. Na Zachodzie uroki tego rodzaju są systemowo niweczone, gdyż wszelkie dziury w czasie pracy zalepia się skrzętnie… pracą (w nie swoim fachu). Cieślę goni się do sprzątania albo na tzw. kosmetykę ścian, zbrojarza – gdy nie ma czego zbroić – do pomagania cieślom, operatora ściąga się z żurawia, by porobił cokolwiek na dole. Mnie osobiście zawsze ratowało – na Zachodzie – to, że mój żuraw był stale przeciążony pracą. Z reguły jednak na Zachodzie upowszechnia się obyczaj wymagania od operatora umiejętności pracy w innych zawodach budowlanych, tudzież zastępowania operatorów cieślami bądź zbrojarzami posiadającymi uprawnienia do obsługi żurawia, czy wreszcie obyczaj stosowania żurawi bezkabinowych, by operator był zawsze na dole, w pełnej gotowości do podjęcia dowolnej pracy, jaka mu się napatoczy.

W Polsce utrzymuje się tymczasem separatyzm zawodowy. Ma on swoje minusy z punktu widzenia solidarności klasowej (bo każdy fachowiec uważa swoją pracę za szczególnie szlachetną, a do przedstawicieli innych profesji odnosi się w sposób prześmiewczy). Niech te minusy nie przesłonią nam jednak plusów polegających na tym, że cieśla stawia opór próbom zagonienia go do prac nieciesielskich, broniąc swojego prawa do odpłatnego stania, siedzenia, a nawet leżenia (gdy szeroki front robót ulega z jakiegoś powodu zawężeniu), a operator nie zgodzi się zejść z żurawia i będzie twardo siedział w swoim fotelu, powołując się na znaną prawdę, że przecież Netfliks sam się nie obejrzy.

W przypadku Polski przerzucanie ludzi z jednej roboty do innej jest też utrudnione przez to, że przedstawiciele różnych zawodów są zazwyczaj zatrudniani przez odrębne – często skonfliktowane ze sobą – firmy, a zatem szef firmy zbrojarskiej nie zgodzi się, by jego ludzie pomagali w robocie firmie ciesielskiej (raczej przerzuci swoich ludzi na inną budowę, gdzie jego firma zbrojarska ma swój sektor). Natomiast na Zachodzie Polacy pracujący na jednej budowie zatrudniani są z reguły przez jedną firmę, co bardzo ułatwia elastyczne zarządzanie ich siłą roboczą.

Tendencja do maksymalizacji intensywności pracy na Zachodzie przybiera niekiedy formy wręcz karykaturalne. Gdy pracowałem w Szwecji z Polakami, którzy wcześniej pracowali w Norwegii, słyszałem od nich, że na budowach norweskich pracownicy muszą chodzić z notesami, by notować wszystkie wykonywane przez nich czynności z dokładnym określeniem ich czasu. Żadna jednostka tej cennej – „zyskodajnej" – substancji, jaką jest ludzka praca; żaden okruszek tego współczesnego kamienia filozoficznego nie może się zmarnować. Jeżeli jakiś śmiałek odważy się zająć do toalety – wydarzenie to też musi zostać odnotowane. Koledzy mówili, że ten obyczaj wchodzi już powoli do Szwecji (ja na szczęście ze Szwecji w międzyczasie wyszedłem). Trudno powiedzieć, jak uda się pogodzić tendencję „notatniczą" z inną – popularną na Zachodzie – tendencją do upowszechniania wtórnego analfabetyzmu. Kapitalizm jednak nie z takimi sprzecznościami sobie radzi, więc głęboko wierzę, że włos mu z głowy nie spadnie.

Warunki pracy to również kwestie związane z bezpieczeństwem pracy, a także narażaniem pracowników na ewentualną odpowiedzialność karną. Panuje mit, że to u nas obowiązuje wolna amerykanka, a na Zachodzie trzeba przestrzegać tego czy owego. Brednie. Pracując w Szwecji i w Niemczech musiałem robić żurawiem takie rzeczy, o jakich polskim kierownikom uzbrojonym w najbardziej ułańską fantazję się nawet nie śniło. Obryzgiwanie betonem zabytkowych artefaktów jest tu na porządku dziennym, a działalność tego rodzaju przerywa się jedynie wówczas, gdy jakiś sąsiad budowy wzywa policję albo dzwoni do kierownika ze skargą; zresztą przerywa się ją nie na długo. Ponieważ nie ma się czym chwalić, nie będę się nad tym rozwodził.

„Panuje mit, że to u nas obowiązuje wolna amerykanka, a na Zachodzie trzeba przestrzegać tego czy owego. Brednie. Pracując w Szwecji i w Niemczech musiałem robić żurawiem takie rzeczy, o jakich polskim kierownikom uzbrojonym w najbardziej ułańską fantazję się nawet nie śniło.

Są również rzeczy, których robić się nie powinno (bo są niebezpieczne i niezgodne z przepisami), ale które się jednak robi – czy to nad Wisłą, czy to nad Szprewą, czy wreszcie nad jakąś rzeką szwedzką (niestety nazwy żadnej z nich nie byłem w stanie zapamiętać). Tu jednak występuję stanowczo w obronie Polski – nad Wisłą takich rzeczy nie robi się za darmo. Operator bierze za to łapówkę (upominek), uświęconą wielowiekową tradycją budowlaną, której wysokość reguluje dobry budowlany obyczaj. Kiedyś zdarzyło się (na jednej z moich polskich budów), że wysokość łapówek dla operatorów negocjował właściciel firmy wynajmującej żurawie z kierownikiem ds. transportu pionowego. Niewzięcie takiej łapówki było długo pamiętanym skandalem. Na Zachodzie tymczasem wszystkie takie rzeczy trzeba robić za darmo. W Szwecji przejąłem kiedyś żuraw po polskim operatorze wyrzuconym z budowy za to, że – zgodnie z polskim obyczajem – żądał łapówki (zresztą bardzo niewielkiej) za piętrowanie naczep TIR-ów bez przystosowanych do tego zawiesi (szczerze powiedziawszy, nie wiem, czy takie zawiesia w ogóle istnieją).

Ostatni temat to warunki panujące w zachodnich – pożal się boże – „hotelach", w których kwateruje się polskich (i nie tylko polskich) pracowników. To, co widziały na Zachodzie moje oczy i to, czego doświadczyły w tym zakresie inne moje zmysły, to coś takiego, czym chyba nie jestem jeszcze gotowy dzielić się z czytelnikami/czytelniczkami. ●

ZWIĄZKOWYM OKIEM



Prosto z kranu o zarobkach

Pracownicy i pracownice sektora komunalnego 10 maja obchodzili swoje święto: Dzień Pracownika Gospodarki Komunalnej. Celem gospodarki komunalnej jest zaspokojenie bieżących i nieprzerwanych potrzeb mieszkańców, takich jak m.in dostarczanie wody i odprowadzanie ścieków.

Piotr Kolasiński / Komisja Zakładowa przy Miejskich Wodociągach i Kanalizacji w Bydgoszczy

Główny Urząd Statystyczny podaje, że w sektorze „dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz rekultywacja" na koniec 2020 r. zatrudnionych było aż 149,2 tys. osób. Średnie wynagrodzenie brutto w tym sektorze to zaledwie 4 966 złotych. Dla przykładu roczny dochód prezesa bydgoskich wodociągów za 2020 r. to 303 tys. zł, czyli miesięcznie 25 250 zł – ponad pięć razy więcej.

Wynagrodzenia pracowników wodociągów związane są bezpośrednio z taryfą na dostawę wody i odprowadzanie ścieków. Przedsiębiorstwa wodociągowo-kanalizacyjne są zobowiązane przesłać do odpowiednich oddziałów Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie wnioski o zatwierdzenie na okres trzech laty taryf wodnych, które uwzględniają podwyżki płac zasadniczych. Są one podzielone procentowo na kolejne lata w trakcie realizacji 3-letniego planu taryfowego.

Wodociągowcy, których często spotykamy na ulicach naszych miast, raczej nie mają za wiele radości z tego święta, które przez zarządy spółek i działy PR-u sprowadzono do symbolicznych życzeń składanych na firmowych fanpage'ach. Ostatni rok przyniósł pracownikom wodociągów jeszcze większe wyzwania. Jak wiele innych grup zawodowych, musieli pozostać na swoich stanowiskach i stawić czoła pandemii. Pandemia koronawirusa sprawiła, że niektóre z firm wodociągowych wprowadziły pracę w systemie koszarowym. Tak było m.in. w poznańskiej spółce Aquanet. Podobne działania podjęło też przedsiębiorstwo wodociągowe w Białymstoku.

Pracownicy wodociągów ciężko pracują, w trudnych warunkach, w deszczu, upale, przez całą dobę, aby mieszkańcy miast i gmin mieli wodę. Traktują swoją pracę jak służbę i przychodzą bez względu na to, czy są święta, czy nie. Ich święto nie może być tylko PR-owym zabiegiem! Trzeba się przeciwstawić zarządom spółek wodociągowych, których głównym celem jest tylko zysk kosztem pracowników.

Jako związkowcy każdego dnia działamy w obronie interesów wszystkich pracowników, by mogli pełnić swoją służbę ze spokojem, oddaniem i dla wszystkich mieszkańców. Wznosimy zatem toast w dniu pracownika komunalnego wodą prosto z kranu. ●

Z ŻYCIA ZWIĄZKU

Drwiny z wyzysku

Portierki domagają się 235 tys. złotych zaległych od 3 lat wynagrodzeń. Wezwały do zapłaty Zarząd Komunalnych Zasobów Lokalowych (ZKZL), administrujący budynkami, których strzegły. ZKZL nazwał ich protest „karykaturalnym". Na czele Zarządu stoi Tomasz Lewandowski, lider poznańskiej lewicy.



Marta Rozmysłowicz

W czwartek 20 maja 2021 r. Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza zorganizował pod siedzibą Zarządu Komunalnych Zasobów Lokalowych protest, którego jednym z postulatów było wypłacenie zaległych wynagrodzeń portierom i portierkom zatrudnionym w budynkach administrowanych przez miejską spółkę. W oświadczeniu wręczonym przedstawicielom OZZ Inicjatywa Pracownicza i opublikowanym na łamach Gazety Wyborczej rzecznik prasowy ZKZL nazwał protest pracowników pod siedzibą spółki „karykaturalnym", a „samo stanowisko związku zawodowego naraża na drwiny".

Co prawda po trzech latach walki o niewypłacone wynagrodzenia za pracę wykonaną na rzecz ZKZL poszkodowani zdążyli się już nieco przyzwyczaić do ignorowania ich przez różne instytucje publiczne, ale informacja o tym, że ZKZL postrzega ich roszczenia jako godną drwin karykaturę stanowi jednak pewne novum.

Podczas gdy rzecznik prasowy ZKZL jest w nastroju do drwin, nam nie jest do śmiechu. Tym bardziej że dwie z poszkodowanych osób zmarły w oczekiwaniu na swoje zaległe wynagrodzenie. Poniżej chcielibyśmy krótko odnieść się do argumentów przedstawionych przez rzecznika ZKZL w przedmiotowym oświadczeniu.

> Stoimy na stanowisku, że ZKZL poprzez swoje zaniechanie i niesprawdzenie ogólnodostępnych informacji doprowadził do sytuacji, w której przez ponad rok prawa pracowników zatrudnionych w nieruchomościach zarządzanych przez spółkę były naruszane w sposób rażący.

Model biznesowy obliczony na wyzysk

W 2017 i 2018 r. ZKZL podpisał z tą samą spółką (wykonawcą wyłonionym w przetargu publicznym) 11 umów na ochronę fizyczną nieruchomości położonych przy ul. Ratajczaka 44, Kórnickiej 24, Kasprzaka 16, Grunwaldzkiej 22, Roboczej 4 i Mickiewicza 31. Spółka ta oferowała za swoje usługi cenę kilkadziesiąt procent niższą od pozostałych podmiotów biorących udział w przetargu. Warto w tym miejscu podkreślić, że zaoferowana cena była poniżej progu opłacalności i była niezgodna z jakimkolwiek racjonalnym rachunkiem ekonomicznym: zakładała bowiem, że wykonawca musiałby wykonywać swoje usługi dla ZKZL nie tylko za darmo, co ze stratą kilku tysięcy złotych. Z kolei podwykonawca (agencja pracy tymczasowej formalnie zatrudniająca pracowników) musiałby zrealizować zlecenie na rzecz wykonawcy ze stratą kilkunastu tysięcy złotych.

Cały proceder był możliwy jedynie dlatego, że „model biznesowy" wykonawcy zakładał osiągnięcie prawdziwego zysku w wyniku systematycznego oszukiwania pracowników na stawkach godzinowych, dodatkach za pracę w godzinach nocnych i nadgodzinach.

Te rażąco niskie ceny zaoferowane przez wykonawcę powinny wzbudzić nieufność ZKZL. Gdyby miasto Poznań ogłosiło przetarg na zakup nowego tramwaju, który kosztuje 5 000 000 zł, a przetarg wygrałby firma oferująca nowy tramwaj za 1 000 000 zł, to organizatorom przetargu powinna „zapalić się czerwona lampka". Powinna, ale nie zapaliła, ponieważ ZKZL zwyczajnie opłacała się sytuacja, w której mógł on przez prawie 18 miesięcy płacić znacząco niższą cenę za usługę ochrony zarządzanych przez miasto obiektów. Różnica pomiędzy tym, co ZKZL zapłacił wykonawcy a tym, co powinien zapłacić, gdyby pracownicy byli zatrudnieni na umowach o pracę (co przewidywały warunki przetargu), stanowiło dla ZKZL czysty zysk, który pozwalał zarządowi spółki przymykać oko na fakt, że z punktu widzenia rachunku ekonomicznego te umowy nie miały żadnego sensu dla spółki, która wygrała przetarg. Miasto co prawda kupiło tańszy tramwaj, ale niestety okazało się, że wykoleił się on po kilku dniach użytkowania.

OZZ IP ma bardzo szczegółowe wyliczenia potwierdzające powyższe twierdzenia. Dokumenty te zostały już przekazane Prokuraturze Rejonowej Poznań Stare Miasto, która prowadzi dwa postępowania przygotowawcze, m.in. w sprawie uporczywego i złośliwego naruszania praw pracowniczych i fałszowania dokumentów. Dodatkowo związek przedłoży powyższe wyliczenia Regionalnej Izbie Obrachunkowej w Poznaniu i Prezesowi Urzędu Zamówień Publicznych wraz z wnioskiem o wszczęcie kontroli doraźnej umów o ochronę fizyczną wyżej wymienionych nieruchomości zawartych przez ZKZL w 2017 i 2018 r. ZKZL przekazał kilkaset tysięcy złotych spółce-wykonawcy, która ma za sobą długą historię niewypłacania wynagrodzeń pracownikom. Okoliczności zawarcia tych umów wymagają dokładnego sprawdzenia przez powołane do tego instytucje.

Czego nie dopilnował ZKZL?

Twierdzenia rzecznika ZKZL „o bezwzględnym przestrzeganiu ustawy o prawie zamówień publicznych" są zupełnie gołosłowne i niewiarygodne. Przepisy przywołanej ustawy dają bowiem zamawiającemu szereg uprawnień, które umożliwiają weryfikowanie, czy pracownicy są zatrudniani na podstawie umów o pracę (np. żądanie przedstawienie kopii zawartych umów o pracę lub przeprowadzenie kontroli). Związek zawodowy zwrócił się do ZKZL z wnioskiem w trybie dostępu do informacji publicznej o wskazanie działań, które podjęła spółka w celu sprawdzenia, czy pracownicy rzeczywiście byli zatrudniani zgodnie z przepisami prawa pracy. W odpowiedzi ZKZL przyznał, że przez kilkanaście miesięcy współpracy z wykonawcą nie podjął żadnych działań w tym kierunku. Kilkanaście miesięcy! A wystarczyło kilka minut poszukiwań w Internecie i weryfikacja informacji w elektronicznym Krajowym Rejestrze Sądowym, żeby dowiedzieć się, że osoby powiązane z wykonawcą oszukały (pod innymi szyldami) kilka lat wcześniej m.in. portierów w Szczecinie i pracowników ochrony zatrudnionych w Sądzie Rejonowym w Bartoszycach. Na fakt działania zorganizowanej grupy przestępczej pod egidą spółki-wykonawcy, ze strukturą, wewnętrzną hierarchią i ustalonym podziałem zadań świadczy choćby fakt, że jej działania już w 2015 r. były przedmiotem dyskusji w Sejmie (wszczętej interpelacją posłanki Iwony Ewy Arent „Do ministra spraw wewnętrznych w sprawie masowych oszustw agencji ochrony").

Stoimy na stanowisku, że ZKZL poprzez swoje zaniechanie i niesprawdzenie ogólnodostępnych informacji doprowadził do sytuacji, w której przez ponad rok prawa pracowników zatrudnionych w nieruchomościach zarządzanych przez spółkę były naruszane w sposób rażący.

Ugoda albo sąd

Rzecznik ZKZL radzi poszkodowanym pracownikom, aby w sprawie swoich roszczeń zwrócili się do sądu pracy. Mądra rada, ale nieco spóźniona, ponieważ pracownicy już to zrobili i wygrali we wszystkich 27 dotychczas zakończonych sprawach (kolejne w toku). Niestety komornicy sądowi mają problem z wyegzekwowaniem zasądzonych kwot – okazuje się, że wykonawca ZKZL współpracował ze spółkami, których prezesi byli obywatelami Ukrainy, Białorusi i Wietnamu i nikt ich nigdy na oczy nie widział. Nie odpowiadają też na wezwania Policji na przesłuchania. Zapadli się pod ziemię. Co ciekawe, w czasie zatrudnienia przez wykonawcę pracownicy otrzymywali dokumenty z podpisami rzekomych prezesów – nie trzeba biegłego grafologa, żeby stwierdzić, że podpisy te znacząco się różniły od wzorów podpisów złożonych w aktach rejestrowych tych spółek.

Rzecznik ZKZL twierdzi również, że nie ma żadnego tytułu prawnego do zapłaty zaległych wynagrodzeń poszkodowanym pracownikom. W tym punkcie jesteśmy zgodni. Złożone 20 maja w biurze podawczym ZKZL ostateczne przedsądowe wezwania do zapłaty są pierwszym krokiem do uzyskania podstawy wypłaty wynagrodzeń. Wyłącznie od zarządu ZKZL zależy, czy tymi tytułami będą kolejne wyroki sądowe, czy ugoda z pracownikami, która w końcu zakończyłaby ten trwający ponad 3 lata upokarzający ludzi spektakl. ●

ZE ŚWIATA PRACY

60 groszy podwyżki to wstyd

Cooper Standard to korporacja z fabrykami na całym świecie, w tym Polsce. W Stanach Zjednoczonych otrzymuje nagrody dla najbardziej etycznej firmy w branży. – To frustrujące, proponuje się nam podwyżki rzędu 60 groszy za godzinę – mówią pracownicy firmy.



Akcja rozdawania ulotek pod zakładami Cooper Standard.

Bartosz Józefiak

Cooper Standard Automotive to korporacja o globalnym zasięgu. Licząca ponad 60 lat firma produkuje komponenty wyposażenia samochodowego. Firma ma siedzibę w miasteczku Northville w stanie Michigan, ale, szukając tańszej siły roboczej, rozwinęła międzynarodowe skrzydła. Obecnie zatrudnia 32 tys. osób w 20 krajach świata. Wśród zagranicznych fabryk są trzy zakłady w Polsce: W Myślenicach, Bielsku-Białej i Dzierżoniowie.

– Produkujemy uszczelki montowane na szybach samochodowych. Nasz zakład w Myślenicach zatrudnia blisko 600 osób. Rocznie przynosi około 40 mln zł zysku. Jeśli dodamy do tego dwa pozostałe zakłady, wyjdzie nam 120 mln zł rocznych zysków w Polsce – opowiada Tomek Michalik, który w zakładzie w Myślenicach pracuje od 11 lat.

„Nasi pracownicy to serce i dusza firmy, kluczowy element naszego sukcesu" – czytamy na amerykańskiej stronie korporacji.

– W Stanach Zjednoczonych Cooper Standard otrzymuje nagrody dla najbardziej etycznej firmy w branży. Dla nas, pracowników, to jest frustrujące. Bo nam się proponuje podwyżki rzędu 60 groszy za godzinę – opowiada Michalik.

Niczego nie zaplanujesz

Początkujący pracownicy Cooper Standard mogą liczyć na minimalną krajową. Godzinowe stawki są tak niskie, że niektórym pracownikom firma musi przyznawać premie tylko po to, by ich wypłata dogoniła pensję minimalną. Na poważne podwyżki można liczyć dopiero po 6 latach pracy. Pracownicy z tak długim stażem dostaną aż 5 złotych brutto więcej za każdą godzinę pracy. Osoby z mniejszym stażem zarabiają znacznie mniej. Powoduje to ogromne różnice w zarobkach między pracownikami.

Kolejny problem to grafik dyżurów. Od powstania fabryk Coopera w Polsce sytuacja wygląda bowiem tak: w piątek o 13:30 kierownik produkcji „rzuca na halę" grafik dyżurów. Dopiero wtedy pracownicy dowiadują się, w jakich godzinach będą pracować w kolejnym tygodniu.

– Nie możesz zaplanować, czy odbierzesz dzieci ze szkoły, zrobisz zakupy, pójdziesz do lekarza. Nie możesz zaplanować nic – opowiada Tomasz Michalik.

Po sześciu latach walki pracownikom udało się przekonać kierownictwo do przygotowywania grafików pracy na 3 miesiące do przodu.

– Tylko co z tego, skoro kierownik produkcji i tak przygotowuje swoją rozpiskę w piątek i może zmienić wcześniej zaplanowany grafik w ostatniej chwili. Niby więc są grafiki 3-miesięczne, a w praktyce każdy może nagle dowiedzieć się, że jednak ma zmienione godziny pracy. Jeśli kierownik zamierza zmieniać grafik, to powinien zapytać pracownika o zdanie. Nie może stawiać go przed faktem dokonanym.

Kontrola Inspekcji Pracy w Myślenicach stwierdziła nieprawidłowości w kwestii grafików i zaleciła firmie zmianę dotychczasowych praktyk.

– Trudno powiedzieć, czy kierownictwo Cooper Standard dostosuje się do wytycznych. Wszyscy wiemy, że kary inspekcji pracy są w Polsce śmiesznie niskie – mówi Tomasz.

Większość pracowników Cooper Standard w Polsce zatrudniana jest na umowę o pracę. Jednak za każdym razem, gdy moce produkcyjne są zwiększone i potrzeba większej liczby rąk do pracy, korporacja sięga po pracowników zatrudnianych przez agencję pracy, a więc na śmieciowych umowach. Są zwalniani zaraz po tym, jak kończy się okres wzmożonej produkcji. W ten sposób firma broni się przez zatrudnianiem większej liczby osób na umowach o pracę.

> Godzinowe stawki są tak niskie, że niektórym pracownikom firma musi przyznawać premie tylko po to, by ich wypłata dogoniła pensję minimalną. Na poważne podwyżki można liczyć dopiero po 6 latach pracy.fantazję się nawet nie śniło.

Walczymy o każdego

W obronie pracowników występuje zakładowa komisja NSZZ „Solidarność". Należał do niej również Tomasz Michalik. Nie był jednak zachwycony tym, w jaki sposób „Solidarność" dba o ich prawa. I nie był w swoim poglądzie osamotniony.

– Uważałem, że „Solidarność" przyjmuje zbyt łagodne podejście do pracodawcy. Podczas negocjacji koledzy z „Solidarności" obiecywali, że będą walczyć o jak najwięcej, wejdą w spór zbiorowy. Na koniec zgadzali się na podwyżki rzędu 40 groszy – opowiada Tomek.

Kroplą, która przelała czarę goryczy, była sytuacja z pandemii, kiedy firma zapowiedziała, że zamierza zwolnić 10 pracowników. Władze zakładowej „Solidarności" nie planują o nich walczyć.

– Według mnie trzeba walczyć o każdego pracownika. Poza tym firma zamroziła wynegocjowane wcześniej podwyżki. To również nie spodobało się na zakładzie. W czasie pandemii odważyliśmy się i założyliśmy nowy związek zawodowy.

W lipcu 2020 r. w fabryce w Myślenicach powstała komisja Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza". Związkowcy zaczęli zbierać podpisy w obronie zwalnianych kolegów. Udało im się zebrać 200 podpisów. W efekcie, zamiast z 10 osobami, firma rozstała się jedynie z dwoma. Komisja poszła za ciosem. Rozpoczęła negocjacje w sprawie podwyżek.

– „Solidarność" walczy tylko o swoich członków. Do tego stawia na pracowników z długim stażem. A my chcemy reprezentować wszystkich, nie tylko jedną grupę. Nie może być tak, że pracownicy muszą czekać sześć lat, żeby zobaczyć prawdziwe podwyżki. Tym bardziej że osoba, która pracuje dwa, trzy lata ma już podobną wiedzę i umiejętności, co pracownik z sześcioletnim stażem – dodaje Tomasz Michalik, który w komisji IP został członkiem prezydium.

Wzrost wynagrodzeń zmniejszy również presję na nadgodziny. Obecnie wielu pracowników gotowa jest pracować więcej – głównie dlatego, że za taką wypłatę ciężko utrzymać rodzinę. Komisja IP postuluje podwyżki dla wszystkich rzędu 2 zł na godzinę, co przełożyłoby się na dodatkowe 320 zł brutto miesięcznie.

Szefowie firmy negocjowali z oboma związkami na zakładzie. „Solidarność" podpisała porozumienie, zgodnie z którym część pracowników dostanie 1,40 zł więcej za godzinę pracy. Inni mogą liczyć raptem na 60 groszy więcej.

– To dla nas nie do zaakceptowania. Weszliśmy z kierownictwem w spór zbiorowy. Na razie nie widzimy ze strony pracodawcy woli porozumienia. Szykujemy się na długą walkę – mówi Tomasz Michalik.

Związek chce też walczyć m.in. o unormowanie sytuacji w grafikach pracy. Ma już pierwsze sukcesy. W „Wysokich Obcasach", dodatku Gazety Wyborczej, ukazał się wywiad z Małgorzatą Skałką i Anetą Garbień – członkiniami komisji.

– Proponuje mi się podwyżkę 60 groszy za godzinę, co jest upokarzające – mówiła Aneta na łamach WO.

– Mamy sygnały, że wywiad mocno zabolał naszych szefów – opowiada Tomasz Michalik.

Komisja IP po niecałym roku działania liczy już 130 członków w fabryce w Myślenicach. Ta liczba zapewne będzie rosła, a związek będzie rozwijał się także w innych zakładach.

– Nie chcemy zrujnować pracodawcy. Wszyscy chcemy pracować, ale chcemy też pracować na godnych zasadach. To nie jest wygórowany postulat – podsumowuje Tomasz Michalik. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Strajk Gloverów

Glovo wciela darwinowską filozofię „najtwardsi pozostaną". Zarobki są niskie, praca niebezpieczna, długa i niezwykle męcząca fizycznie. Kurierzy pracujący dla tego typu firm buntują się i strajkują.

Kamil Stępak / Łódzka Komisja Środowiskowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

Wstajesz rano, szybko się ogarniasz i szykujesz na początek zmiany. Właściwie możesz wstać o każdej godzinie, Glovo reklamuje się bowiem jako bardzo elastyczna platforma. Sam sobie dobierasz godziny współpracy. Brzmi wspaniale, prawda? W dobie pandemii COVID-19 i związanego z nią kryzysu na rynku pracy taka praca była i jest dla wielu zbawieniem.

Jak zostać Gloverem?

Istotnie, Glovo, jak i pośrednicy, podpisują umowę z każdym, jak leci. Wszystko online, mobilnie, zdalnie i smart. Właściwie jedynym wymogiem, aby zostać Gloverem (kurierem), to przejść „szkolenia" i mieć odpowiednie dokumenty. Następnie wystarczy poczekać na sprzęt niezbędny do rozpoczęcia „współpracy" (żółty plecak z widocznym logo firmy, nieprzemakalne etui i stelaż rowerowy do telefonu, karta kredytowa marki Bankable i power bank). Teraz tylko zarezerwuj godziny, w których trakcie będziesz dowozić jedzenie i w drogę!

Proste? No, nie do końca. Już tutaj zaczynają się przysłowiowe schody. Podesłany power bank nie działa, jak powinien, a do aplikacji nawet nie można się zalogować. Nie wiesz, gdzie masz się pojawić, z kim porozmawiać. Glover jest pozostawiony sam sobie. Wszystkiego trzeba się domyślać i szukać odpowiedzi w internecie. Szkolenie w realnej pracy to coś, czego nie ma w Glovo.

Glover sam się szkoli. Analizuje informacje podane na ekranie telefonu, dopytuje kolegów i koleżanki oczekujących razem z nim w kolejce po jedzenie. Wszystko polega na metodzie prób i błędów. I to jest mój pierwszy zarzut. Tradycyjne szkolenie zaoszczędziłoby wiele stresu nowym Gloverom. Wyeliminowałoby także problem powielających się błędów popełnianych przez kurierów nawet i trzy miesiące po rozpoczęciu współpracy. Rozumiem, że tu firma wcieliła darwinowską filozofię „najtwardsi pozostaną".

Glover kowalem własnego losu

Podobnie jak Uber Eats, Glovo reklamuje się jako wygodny sposób na dorabianie po godzinach i łączenie przyjemnego z pożytecznym. Swoich pracowników określa mianem „współpracowników", a dowóz jedzenia z knajpy do konsumenta nazywa „zleceniem". Dobrze wiemy, że to tylko marketing obliczony na to, aby kurier poczuł, że faktycznie rozpoczął nowy etap w życiu i jest takim samym kowalem swojego losu jak niegdyś Elon Musk.

A jak wyglądają realia? Można współpracować na zasadzie umowy B2B. Wówczas Glover jest samozatrudniony, prowadzi jednoosobową działalność i świadczy usługi dowozowe dla Glovo. Drugą opcją jest podpisanie umowy przez pośrednika. Jest ich kilkunastu. Działa to identycznie jak podpisanie umowy przez agencję pracy. Co jest wygodniejsze? Zależy od perspektywy. Zarobki przy samozatrudnieniu są niewiele wyższe niż przez pośrednika. Przy okazji na Glovera spada odpowiedzialność za odprowadzenie podatków, opłacenie ZUS itp. Podpisując umowę z pośrednikiem, jesteśmy ograniczeni ilością godzin, jaką możemy zarezerwować w kalendarzu. W przypadku mojej współpracy z Go Eats mam duże zastrzeżenia do terminowości wypłat, nie otrzymuję żadnych „kwitów" rozliczeniowych na maila (muszę się dopraszać), a kontakt telefoniczny jest utrudniony.

Z tym dorabianiem (do pensji czy po nauce) to też słabo, bo każdy Glover przekona się, że im więcej pracuje, tym łatwiej jest mu rezerwować godziny pracy. Dorabiając tylko w weekendy lub popołudniami, kurierzy nie mają gwarancji pracy w godzinach, które by im odpowiadały. Słabszy, mniej wyrabiający Glover również ma gorsze możliwości rezerwacji dogodnych dla siebie godzin i bierze, co jest.

Działa to zatem tak, że im więcej i lepiej pracujesz, tym lepszy masz wynik doskonałości. Im lepszy wynik doskonałości, tym prędzej możesz rezerwować dogodne godziny pracy. Do niedawna ten system był dyskryminujący wobec osób, które nie mogły pracować przez dłuższy czas. Nie pracujesz – wynik doskonałości spada. Jeżeli jesteś chory i dostajesz zwolnienie, musisz skontaktować się z supportem aplikacji Glover, by łaskawie nie spadał ci wynik doskonałości.



Czy są jakieś świadczenia? Nie ma żadnych. Nie ma płatnego urlopu, nie ma czegoś takiego jak L4, nie ma karpiowego. Myślałem, że skoro jesteśmy na pierwszej linii frontu w trakcie pandemii, to zagwarantują nam jakiś program szczepień. A gdzie tam! O tyle dobrze, że mój pośrednik odprowadza składki i jestem ubezpieczony w NFZ.

Cyfrowa technologia i fizyczne przemęczenie

Sprzęt Glovera oczywiście nie jest jego własnością, jest mu wypożyczany przez firmę. Stosunkowo wysoka kaucja jest odciągana z pierwszej wypłaty. Jak już wspomniałem, mój power bank, który otrzymałem w paczce powitalnej, był kompletnie bezużyteczny (używam dwóch prywatnych, to samo z kablami USB do ładowania). Stelaż z futerałem na smartfona też nie wytrzymywał ciężaru telefonu i power banka, odpadał, upadał, aż finalnie się zgubił. Plecak termiczny nie jest dobrej jakości, 2-3 miesiące później na pewno trzeba w nim wymienić lub zszyć kluczowe elementy, przy czym koszt napraw jest porównywalny z zakupem nowego. Po pięciu miesiącach pracy plecak jest w zasadzie w stanie agonalnym i nadaje się tylko na śmietnik. Oczywiście kupno nowego pozostaje w gestii Glovera. Tak jak i większość innych narzędzi jego pracy.

Czym się dowozi? Czymkolwiek. Można samochodem (wtedy można też zaliczać dłuższe trasy; im dłuższa trasa, tym większa stawka za zlecenie), skuterem, rowerem, hulajnogą, deskorolką. Byle czym, nawet pieszo. (Watro zapytać, dlaczego konkurencję, Pyszne.pl, jakoś stać na rowery dla kurierów, a Glovo nie?). Warunek jeden: dowieźć szybko i dostarczyć jedzenie jeszcze ciepłe. Oczywiście środek lokomocji trzeba zagwarantować sobie samemu, jak i samodzielnie opłacać jego serwisowanie i (w przypadku samochodu czy skutera) paliwo. Statystycznie lepsze zarobki uzyskują kierowcy samochodów ze względu na dłuższe trasy, lecz sporo też muszą płacić za paliwo i serwis.

Wielu moich kolegów z pracy kupuje sobie też stricte robocze telefony. Powód jest prosty: komórka zepsuje się w pracy – jesteś „w kosmosie". Działanie aplikacji Glover jest też różne i często uniemożliwia sprawne wykonywanie pracy kurierom (zwłaszcza błąd z niemożnością akceptacji zamówień, bo apka się „wykrzaczyła"). Sposób naliczania zarobionych pieniędzy również zdarza się być wadliwy. Wiele z tych błędów nie jest od razu usuwanych przez Glovo, bo po prostu firmie to się opłaca. Kontakt z service desk agentami do przyjemnych nie należy.

A co z samą pracą? Jest bardzo męcząca. Non stop jesteś w trasie, męczysz się z korkami (kierowcy), wielu rowerzystów decyduje się na łamanie przepisów, by szybciej dostarczyć zamówienie klientowi. W przypadku gorszych warunków pogodowych (mróz, śnieżyce, ulewy, silny wiatr) łatwo się przeziębić. Jeżeli chce się zarabiać tyle, by na rowerze uzyskiwać coś w okolicach minimalnej krajowej, trzeba zasuwać przez wszystkie dni miesiąca przez 8-14 godzin dziennie. Sam tak próbowałem i nabawiłem się tylko i wyłącznie objawów przepracowania, z ogromnym rozdrażnieniem i biegunką włącznie.

Dlaczego kurierzy strajkują?

Ostatecznie to, czego mi jednak brakuje, to stałych godzin pracy, godziwej stałej wypłaty, płatnych urlopów i L4, umowy o pracę. Niestety model biznesowy Glovo (tzw. gig economy) na to nie pozwala. Dziurawe prawo pracy wielu państw na świecie (w tym Polski) się do tego przyczynia. Te rzeczy naprawdę poprawiłyby standard życia wielu Gloverów. Platforma wymaga stałej pracy, zaangażowania i rozwoju, lecz nie oferuje niczego w zamian. Oprócz oczywiście niskich zarobków.

Zapytacie więc, o co chodziło strajkującym Gloverom. Model biznesowy Glovo wygląda tak: gdy otwierają filię na dane miasto, na początku oferują gwarantowane stawki godzinowe. Po przyciągnięciu większej ilości pracowników usuwają tzw. gwaranty i zastępują je zarobkami zależnymi od wykonanych zleceń (liczba zleceń, długość trasy, czas oczekiwania na zamówienie itp.). W Gdańsku menagerowie poszli o krok dalej i podjęto decyzję o niepłaceniu Gloverom za dojazd do restauracji, co czyni tą pracę jakkolwiek opłacalną. W listach do pracowników argumentują swoje działania „zniwelowaniem nieuczciwych praktyk wśród Gloverów i umożliwienie rozwoju i większych zarobków bardziej ambitnym". Obydwa argumenty są oczywiście mydleniem oczu. W rzeczywistości chodzi o neoliberalne maksymalizowanie zysków i zwiększenie eksploatacji zasobów ludzkich. Kto odejdzie, ten odejdzie, karawana jedzie dalej.

Odważni Gloverzy z Gdańska i Białegostoku nie godzili się na takie zmiany i podjęli decyzję o strajku. Cały internet obiegł artykuł ze Spidersweb na temat sposobu, w jaki stłumiono ten strajk – „banem" na platformie. Jak to określono, „jednym kliknięciem". Zostali wykluczeni z pracy jak z forum internetowego. Dzięki sposobowi zatrudniania przez Glovo prawo do strajku dziwnym zbiegiem okoliczności nie działało. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Gig economy, strajk londyńskich kurierów i europejskie prawo

Tak zwana gig economy jest dobrze znana każdej osobie nie tylko w Polsce. Rozwiązania podobne do umów o dzieło, umowy zlecenia, lipna i przymusowo podejmowana działalność gospodarcza, mające na celu ominięcie prawa pracy to codzienność. Konflikty z pracodawcami naginającymi przepisy nie są niczym niezwykłym. Tekst ten ma na celu przedyskutowanie kilku najgłośniejszych sukcesów pracowników tego sektora w walce o godną pracę i płacę. W tym celu Deliveroo służy jako przykład. Jest to firma dostarczająca jedzenie, założona w 2013 roku w Londynie. Działa w Wielkiej Brytanii i kilku innych krajach.

Mateusz Żuk

Przyczyny protestu w Londynie

W 2016 r. londyńscy kurierzy dostarczający dla Deliveroo podjęli protest, kiedy firma zaproponowała zmianę struktury wynagrodzeń. Stawka 7 funtów na godzinę plus bonus za dostawę zredukowano do 3,75 funtów za dostawę. Nie trzeba być geniuszem, żeby wyciągnąć wniosek, iż jedynym rozwiązaniem jest kręcenie pedałami jak szalony, aby po zmianie wynagrodzenia móc przeżyć od jednej wypłaty do drugiej.

O ile na poziomie firmy takie zmiany to redukcja kosztów pracy, która przekłada się bezpośrednio na wyższe zyski dla udziałowców, o tyle na poziomie krajowym cięcia te są przedstawiane jako sukces produktywności gospodarki.

Produktywność gospodarki to wskaźnik przedstawiający relację tzw. input, czyli kosztów poniesionych w gospodarce do tzw. output, czyli ilości towarów lub usług wytworzonych w danym okresie przez firmy danej branży lub w kraju. Zamiast inwestycji, gdzie automatyzacja lub lepsze technologie zwiększałyby output, najczęściej stosowanym rozwiązaniem jest cięcie input, w tym płac i kosztów ubezpieczeń społecznych. Nierzadko pracodawcy pozbywają się też innych kosztów jak na przykład tych związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Taki wyścig do dna przedstawiany jest jako sukces gospodarki. Jednak za takim sukcesem kryje się wyzysk i nieszczęście pracowników. To, co pracodawcę prowadzi do euforii, pracowników przyprawia o prawdziwe łzy i ból.

Jedno z takich nieszczęść jest opisane przez Grace Blakeley w jej książce pt. „Stolen", w której przedstawia ona Jerome, kuriera rowerowego jednej z firm w Wielkiej Brytanii. Jerome – dotychczas używający starego roweru – odwiedził serwis rowerowy, w którym sprzedawca poinformował go, że za 400 funtów bez odsetek może on wziąć nowiutki rower na raty. Jerome nie zastanawiał się długo i kupił nowy rower. Jednak wskutek wypadku Jerome nie mógł spłacić jednej z rat pożyczki. Praca w tym sektorze wiąże się z zasadą: „Nie jeździsz, nie otrzymujesz wynagrodzenia – bez względu na to, czy zachorowałeś, urodziło ci się dziecko lub miałeś wypadek". W związku z tym Jerome wziął tzw. chwilówkę, której także nie nie mógł spłacić. Rower, który kosztował 400 funtów, staje się dużo kosztowniejszą inwestycją – 1000 funtów – której ciężaru Jerome nie był w stanie unieść. W konsekwencji sprzęt zajmuje komornik. Załamany Jerome kilka dni później popełnił samobójstwo. Historię tę opisał również The Guardian (z 26 maja 2018 r.) i kilka innych gazet. Co ciekawe, tragedia Jerome jest także wykorzystywana w celach marketingowych przez jedną z firm udzielających doradztwa w zakresie długów.

Podobne tragedie, choć najczęściej mniej tragiczne w skutkach, są znane niemal każdej osobie pracującej w tym sektorze. Dorabiający studenci wożą torby i plecaki przepełnione dostawami. Nie jest rzadkością, że kurierzy ładują do toreb duży ciężar, co doprowadza do urazów barków i pleców. Kurierzy na motocyklach łamią wszelkie przepisy ruchu drogowego nawet w najbardziej niedogodnych warunkach, nie tyle z powodu nadmiaru testosteronu we krwi, ale z konieczności wykonania określonej ilości dostaw, by móc utrzymać siebie lub/i rodzinę.

Kampania o godną płacę

Po wprowadzeniu zmian regulaminu płac kurierzy bardzo szybko obliczyli, że nie będą w stanie osiągnąć trwałego dochodu bez długich godzin pracy lub/i pośpiechu. Rozpoczęli więc kampanię przeciwko jednostronnym zmianom wprowadzonym przez pracodawcę oraz podjęli strajk.

O dziwo w sprawę zaangażował się szybko rząd. Departament Biznesu, Energii i Strategii Przemysłowej poinformował, że kurierzy muszą otrzymywać co najmniej minimalne wynagrodzenie w kraju (7,2 funtów za godzinę w 2016 r.).

Taki ruch był czymś niespodziewanym ze strony konserwatywnego rządu. Partia ta do tej pory była kojarzona tylko z deregulacji rynku pracy i niechęci do związków zawodowych. Biorąc dotychczasową linię polityczną partii konserwatywnej, trudno było spodziewać się, że rząd w ogóle zaangażuje się w ten problem. Pomógł nacisk polityczny ze strony opozycji. Ówczesny jej lider, socjalista Jeremy Corbyn, wraz z całym posiadanym zapleczem politycznym, w tym związków zawodowych, również mocno zaangażował się po stronie pracowników. Jednak to przede wszystkim podjęcie walki przez pracowników Deliveroo było tym elementem, który zmusił pracodawcę do ustępstw.

Walka o uznanie związku zawodowego

Kurierzy nie poprzestali na drobnych sukcesach. W listopadzie 2016 roku związek zawodowy IWGB złożył wniosek o uznanie organizacji, jako podmiotu mogącego brać udział w negocjacjach układu zbiorowego. Deliveroo podważał możliwości czegoś takiego, twierdząc, że kurierzy nie są pracownikami, a osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą. Zdaniem Deliveroo osoby podpisujące deklarację związkową nie rozumiały tego rozróżnienia, w związku z czym ich deklaracje członkowskie są wątpliwe.

Central Arbitration Committee (CAC), tj. trybunał mediacyjny, który rozpatrywał wniosek, podjął decyzję, że kurierzy nie są pracownikami w sensie rozumianym przez brytyjskie prawo pracy. W lutym 2017 r. kurierzy i związek złożyli odwołanie od tej decyzji do High Court. Orzeczenie w tej sprawie zapadło w listopadzie 2018 r. High Court uznał decyzje CAC za słuszną. Zdaniem High Court prawo nie zabrania zrzeszać się w związku, ale ani przepisy brytyjskie, ani unijne nie pozwalają uznać kurierów za pracowników. Tym samym nie mogą być stroną w negocjacjach układu zbiorowego.

Kurierzy się nie poddali. Kampania otrzymała poparcie wśród parlamentarzystów. Sześćdziesięciu brytyjskich posłów podpisało petycję popierającą związek zawodowy i wzywającą do zakończenia wyzysku w sektorze.

W lutym 2021 r. związek odwołał się od orzeczenia sądu pierwszej instancji do Court of Appeal. Nie wiadomo, kiedy zapadnie decyzja w tej sprawie, ale warto spojrzeć na ostatnie orzeczenia Supreme Court; 19 lutego 2021 r. uznał on kierowców Uber za pracowników, którym należą się minimalna krajowa stawka za godzinę pracy oraz bezpieczne warunki pracy. To orzeczenie może okazać się przełomowe dla kurierów Deliveroo oraz IWGB.

Trendy w innych krajach w Europie i na świecie

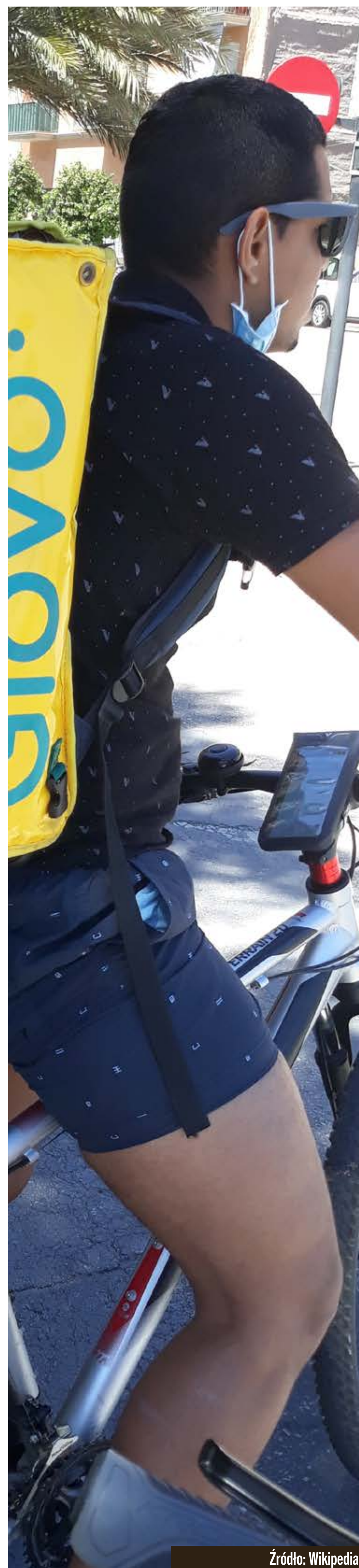
Jeśli spojrzeć na orzeczenia sądów w innych krajach europejskich dotyczących praktyk stosowanych przez Deliveroo, trend zdaje się korzystny dla pracowników. W styczniu 2021 r. sąd włoski orzekł za sprzeczne z prawem stosowanie algorytmu, który nie rozróżnia pomiędzy legalnym powodem do wstrzymania się od pracy (choroba, strajk), a innym błahym powodem. W lutym 2021 r. holenderski sąd apelacyjny orzekł, że kurierzy to tzw. pseudo-freelancers, tym samym Deliveroo powinno płacić stawkę wymaganą w danym sektorze. Deliveroo najprawdopodobniej będzie odwoływać się od tej decyzji.

We Francji w 2018 i 2019 r. trybunały orzekały w sprawie ustalenia stosunków pracy. Zdaniem francuskich sądów algorytm, który steruje pracą kurierów, jest istotnym elementem ich podporządkowania względem pracodawcy. Tym samym kurierzy są pracownikami, a nie samozatrudnionymi. Podobne orzeczenia zapadały również w kontekście pracowników Uber w 2019 r.

W lutym 2020 r. trybunał w Paryżu orzekł, że kurier, który pomiędzy 2015 a 2016 r. pracował dla Deliveroo, był tzw. pseudosamozatrudnionym. Tym samym ustalił stosunek pracy pomiędzy nim a Deliveroo. W orzeczeniu tym również powołano się na GPS i algorytm jako element istotny dla ustalenia tego stosunku pracy. Rok po tym orzeczeniu szereg firm w sektorze, w tym Just Eat, został zmuszony do zatrudnienia kurierów jako pracowników, a nie jako samozatrudnionych.

Odwrotny trend widoczny jest jednak w Stanach Zjednoczonych. W listopadzie 2020 r. referendum stanowe stało się podstawą do deregulacji praw pracowniczych osób pracujących w gig economy. Rezultatem 59% do 41% w referendum wygrał wielki biznes, który stał za tzw. California Proposition 22. Według różnych doniesień pracownicy sektora, zamiast otrzymywać minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w Kalifornii (12 USD/godz.), otrzymują średnie wynagrodzenie 5,64 USD za godzinę.

Warto wspomnieć, że niespełna rok wcześniej tzw. California Assembly Bill nr 5 został pogrzebany wskutek lobbingu Uber, Lyft and DoorDash (odpowiednik Deliveroo w USA). Projekt ten – o ile wszedłby w życie – zmusiłby firmy sektora do traktowania kurierów jak pracowników, w tym do poniesienia przez pracodawców kosztów ubezpieczeń zdrowotnych. To właśnie brak takich ubezpieczeń zdrowotnych i konieczność ponoszenia kosztów leczenia przez chorą osobę jest jedną z głównych przyczyn bezdomności w USA. ●



Źródło: Wikipedia

ZE ŚWIATA PRACY

Czas na zmiany!

„Branże, w których dominują kobiety, mimo że często wiążą się z dużą odpowiedzialnością i są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa, są z reguły traktowane w sposób drugorzędny". Prezentujemy wywiad z opiekunką osób starszych i osób z niepełnosprawnościami.

W czasie pandemii kryzys sektora opieki ujawnił się ze wzmożona mocą. Niedofinansowanie, niedocenienie i niewidoczność wykonywanej codziennie pracy opiekuńczej uderzyły bezpośrednio w osoby ją wykonujące. Brakowało środków ochronnych w sektorze zdrowia. Pracownice domów pomocy społecznej utknęły na oddziałach z powodu infekcji u podopiecznych. Pracownicom żłobków odmawiano wcześniej ustalonych podwyżek.

Niewiele jednak było słychać o problemach osób, które wykonują prace pielęgnacyjno-opiekuńcze w prywatnych gospodarstwach domowych. Poniżej przeczytacie wywiad z jedną z pracownic, zatrudnioną przez organizacje pozarządowe na zlecenie Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie w Poznaniu (MOPR).

Gdzie pracujesz? Opowiedz o swoim zawodzie.

Jestem opiekunką osób starszych i osób z niepełnosprawnościami. Moim pracodawcą jest organizacja pozarządowa podlegająca pod MOPR. Do moich obowiązków należą czynności pielęgnacyjno-opiekuńcze, które nie wymagają wykształcenia medycznego. Zawierają się w tym czynności higieniczne, karmienie, pilnowanie podawania leków, zajmowanie się domem, prace porządkowe czy robienie zakupów. Opiekunka często także pośredniczy w kontaktach podopiecznego ze światem zewnętrznym, takich jak załatwianie różnych spraw w instytucjach, kontakt z rodziną. Zakres pracy w tych dziedzinach poszerza się w przypadku osób z chorobami takimi jak demencja.

Jak trudna jest to praca? Czy jest jakieś ryzyko zawodowe?

Trudność w pracy z podopiecznym i konieczność zaangażowania są bardzo zależne od konkretnego przypadku. Często pracujemy z podopiecznymi z poważnymi zaburzeniami psychicznymi. Osoby z dłuższym stażem w branży mogą wymienić wiele przykładów, gdy były narażone na ryzyko przemocy ze strony podopiecznych. Sama również czułam się zagrożona. Jest to temat obecny w rozmowach pracownic. Trzeba to uznać za ryzyko zawodowe, którego doświadczamy. Mówimy tu o przemocy fizycznej, psychicznej i seksualnej. Tej ostatniej również sama doświadczałam i problem ten dotyczy głównie młodych dziewczyn pracujących ze starszymi mężczyznami.

Zdarza się też, że pacjent będący w gorszej kondycji umysłowej niesłusznie oskarża opiekunkę o kradzieże (jest to najpowszechniejsze) lub ogólnie o złe zamiary. Możliwość wytoczenia przeciwko nam sprawy sądowej jest również czymś, z czym musimy się liczyć.

Gdy okazuje się, że dany przypadek jest bardzo ciężki (problemowe, agresywne zachowania), możemy to zgłosić i wtedy otrzymujemy inne zlecenie, a do tej osoby (z którą często w ogóle niemożliwe jest porozumienie) kierowana jest następna opiekunka. Dzieje się to bez żadnego uprzedzenia jej o skali problemów z podopiecznym. Pracownice doświadczające przemocy są pozostawione same sobie, bez żadnego wsparcia.

Jakie jeszcze macie problemy w miejscu pracy?

Kolejnym problemem jest brak szkoleń czy kursów przysposabiających nas do pracy. Szkolenia powinny umożliwić nam nabycie umiejętności technicznych związanych z pracą z chorym. Przykładem takiej czynności jest transfer – przenoszenie chorego, które wykonane nieprawidłowo naraża pracownika i podopiecznego na urazy fizyczne. Brakuje nam też specjalistycznego sprzętu.

Jak długo trwa praca z jednym pacjentem i jaki jest jej wymiar godzinowy?

Czas trwania zlecenia jest zależny od podopiecznego i jego rodziny. Bywa, że z dnia na dzień rodzina decyduje o skierowaniu starszego członka rodziny do domu opieki. W takim przypadku zlecenie się kończy i do następnego zlecenia (może to być nawet 2 tygodnie) pozostajemy bez pracy i bez dochodu.

Wymiar godzinowy mojej pracy jest zależny od tego, w jakim stanie jest podopieczny. Uzgadnia to rodzina z moim pracodawcą. Prawdopodobnie mają tu też znaczenie kwestie finansowe. Minimalnym wymiarem jest godzina dziennie, maksymalnie byłam u pacjenta 4 godziny. Bywa tak, że do jednego pacjenta w ciągu dnia przychodzi kilka opiekunek w różnych godzinach. Pracujemy tylko dziennie, bez zmian nocnych.

Jaka jest Wasza forma zatrudnienia i jak wyglądają kwestie płacowe?

W większości przypadków jest to umowa-zlecenie. Umowę podpisuje się do końca roku i ponawia w roku następnym. W pracy nie mamy żadnej podstawy dochodowej, nasz zarobek zależy ściśle od przepływu zleceń. To zagraża naszej płynności finansowej i podstawowemu bezpieczeństwu socjalnemu. Zdarzało mi się prawie pół miesiąca być bez pracy, a więc i bez wypłaty. Jeżeli mam ciągłość zleceń, to pracuję ok. 5 godzin dziennie, ale bywa, że godzin jest mniej – jest to dla mnie duża trudność finansowa.

W innym mieście, będąc jeszcze studentką, pracowałam z kilkoma osobami w fundacji realizującej projekt unijny. Po tym, gdy skończyło się dofinansowanie, po prostu zostałyśmy zwolnione. Zarabiałam jednak dość dobrze. W obecnym miejscu pracy zarabiam płacę minimalną – 13 zł z groszami za godzinę na rękę. Tak niska płaca połączona z mniejszym wymiarem godzinowym powoduje, że jesteśmy w słabej sytuacji finansowej.

Jak wygląda Twój kontakt z innymi pracownicami i kierownictwem?

Z innymi pracownicami w zasadzie się nie widujemy. Raz w miesiącu przychodzę do biura zdać kartę pracy. Jestem w telefonicznym kontakcie z kierowniczką, która przekazuje mi dyspozycje, informuje o kolejnych zleceniach.

Czy istnieje jakaś współpraca między pracownicami?

Naszą pracę wykonujemy w domach pacjentów. Nie widujemy się między sobą, jesteśmy rozproszone. Trudno jest nawiązać jakąś współpracę, gdyż zazwyczaj nawet się nie znamy. Każda z nas jest sama wobec zarządu.

Jak wyglądają relacje z zarządem? Były próby wyjścia z postulatami pracowniczymi?

Sama nie próbowałam przedstawiać swoich oczekiwań. Rozmawiając z jedną pracownicą z długim stażem, dowiedziałam się, że opiekunki, które próbowały negocjować warunki pracy i przedstawiać swoje żądania, zostawały zwolnione. Sposób ich zwolnienia też jest wart wspomnienia. Po prostu przez długi czas dostawały informację, że nie ma dla nich zleceń. Było tak do momentu, gdy odpuszczały i szukały innej pracy.

Czy jest to zawód sfeminizowany?

Zdecydowanie tak, panowie zdarzają się rzadko. Pracują kobiety zwykle w wieku ok. 50 lat, często opiekunki same są emerytkami. Niewiele jest młodych dziewczyn. Jest to jeden z czynników utrudniających organizowanie się, gdyż osoby starsze często są wykluczone cyfrowo i nie funkcjonują na internetowych kanałach komunikacji, które bardzo ułatwiłyby nam kontakt.

Czy zawód wiąże się z ciężką pracą fizyczną?

W wielu przypadkach tak. Normy określające, ile kobieta może dziennie dźwigać, są często przekraczane. Głównie jest to podnoszenie pacjenta wiele razy w ciągu dnia. Z pewnością obciąża to nasz kręgosłup. W czasie jednego zlecenia pracowałam z panem ważącym 100 kg. Prowadzałam go na wózku inwalidzkim na spacery po mieście.

Czy opiekunki pracują dłużej, czy raczej tymczasowo?

Czasami bywa, że po kilkanaście lat, ale głównie słyszałam opinie o dużej rotacji. Takie też jest moje doświadczenie.

W jakim stopniu jesteście narażone na COVID, czy są jakieś środki bezpieczeństwa?

Na pewno jesteśmy narażone, ponieważ pracujemy z ludźmi i jeździmy do różnych pacjentów. Zresztą dotyczy to też innych chorób. Z biura raz w miesiącu dostajemy żel dezynfekcyjny, paczkę rękawiczek i kilka maseczek. Nasza grupa zawodowa kwalifikowała się do wcześniejszych szczepień. Zbierano u nas ankietę, kto się chce szczepić – ja się zgłosiłam kilka miesięcy temu i do tej pory nie otrzymałam żadnej informacji na ten temat.

Czy wiesz coś o związkach zawodowych w opiece?

Ja żadnych nie kojarzę. Ale czas na zmiany! Musimy się zorganizować, aby stworzyć płaszczyznę do dyskusji nad naszą specyficzną sytuacją zawodową i towarzyszącymi jej problemom. Pozwoliłoby to na sformułowanie naszych postulatów i oczekiwań względem podmiotów zarządzających naszą pracą. Branże, w których dominują kobiety, mimo że często wiążą się z dużą odpowiedzialnością i są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa, są z reguły traktowane w sposób drugorzędny. ●

ZE ŚWIATA PRACY

Dyskryminacja i nierówności płacowe na przykładzie miasta Poznania

Jarosław Urbański

Z budżetu miasta Poznania finansowanych jest bezpośrednio wiele instytucji i placówek, od szkół, teatrów, przez leśników po straż miejską i samych urzędników pracujących w magistracie. Łącznie w 2020 r. to 18 150 etatów. Większość to jednak pracownice i pracownicy oświaty (13 564 etaty). Z uzyskanej na wniosek OZZ Inicjatywa Pracownicza informacji wynika, że w stosunku do 2019 r. w 2020 r. wzrosło nie tylko średnie wynagrodzenie (o 6,3% wobec inflacji 3,4%), ale także zatrudnienie – o 460 etatów (z tego – ponownie – najwięcej w oświacie: 433).

Analizując bliżej strukturę zatrudnienia i wysokości płac, dochodzimy do wniosku, że w Poznaniu istnieją ogromne dysproporcje. Na 37 kategorii najgorzej w 2020 r. zarabiały pracownice żłobków. Ich średnia płaca od lat jest niższa w odniesieniu do średniej w jednostkach budżetowych miasta Poznania o około 10%. Dla porównania w 2020 r. urzędnicy i urzędniczki z ratusza (1 701 etatów) otrzymali średnio aż o 37% więcej niż pracownice żłobków; w Zarządzie Transportu Miejskiego (215 etatów) o 35% więcej; w Straży Miejskiej (307 etatów) o 17% więcej. I tak dalej.

Na liście najgorzej zarabiających w mieście pojawiają się ciągle te same grupy zawodowe, mocno zdominowane przez kobiety: pracownice żłobków, przeszkoli, szkół, domów opieki społecznej itd. Najogólniej mówiąc: sektor opiekuńczo-wychowawczo-oświatowy. W tym gronie od lat pojawia się też jedna instytucja kultury – Muzeum Archeologiczne (78 etatów). Co więcej, w 2020 r. zatrudnionym w tej placówce pensje nie tylko nie wzrosły, ale spadły (realnie, po uwzględnieniu inflacji, o ponad 6%). Ogólnie w 2020 r. w jednych placówkach zarobki znacząco wzrastały, a w innych zmalały.

Dodajmy, że podobne dysproporcje zarysowują się także na poziomie ogólnopolskim. Administracja publiczna i obrona narodowa zarabia statystycznie zdecydowanie więcej niż opieka zdrowotna, oświata, pomoc społeczna czy kultura. Oczywiście musimy pamiętać, że w ramach tych grup istnieją także duże dysproporcje – nie wszyscy urzędnicy zarabiają dużo, a średnie wynagrodzenie „podbijają” elity w danych grupach czy zawodach.

Można się jednak zastanawiać, dlaczego osoby zatrudnione w poznańskiej Straży Miejskiej zarabiają miesięcznie o ok. 650 zł brutto więcej niż pracownice żłobków! W wielu przypadkach różnice w płacach pomiędzy poszczególnymi grupami zawodowymi i zakładami nie wynikają wcale z kompetencji, wykształcenia czy nawet jakichś „niewidzialnych” mechanizmów na rynku pracy. Kluczowym kryterium – piszemy o tym od lat – jest płeć, ale też umiejscowienie w strukturze władzy.

Pomimo hucznych niekiedy deklaracji samorządy terytorialne zwykle nie realizują żadnej sensownej polityki kształtowania wynagrodzeń, która miałaby na celu zniwelować dysproporcje płacowe. Zwłaszcza te ewidentnie niesprawiedliwe. Prezydent Poznania Jacek Jaśkowiak ma w ustach pełne frazesów ogólniki nt. walki z dyskryminacją i poparcia dla kobiet. W kwestiach socjalnych pozostaje nieodrodnym przedstawicielem świata biznesu, gdzie utrzymywane nierówności płacowe to po prostu atrybut władzy, z którego Jaśkowiak nie zamierza, jak widzimy, rezygnować. ●

Zakłady pracy finansowane z budżetu miasta Poznania o najniższym średnim wynagrodzeniu w 2020 r.

Miejsca zatrudnienia	Liczba etatów	Średnie wynagrodzenie miesięczne brutto bez nagród i odpraw (w zł)
Żłobki	332	3 802,80
Muzeum Archeologiczne	78	3 916,74
Jednostki oświatowe	13 564	4 044,75
Domy pomocy społecznej	306	4 070,12
CTK Trakt (kultura)	51	4 143,73
Jednostki budżetowe łącznie	18 150	4 241,23

PRAWO

Stawka europejska w Polsce?

Pogłębiające się bezrobocie, powszechne zmiany warunków zatrudnienia polegające na obniżeniu wymiaru czasu pracy i wreszcie wzrost ubóstwa wśród pracujących wywołany wzrostem kosztów życia (zwłaszcza czynszów) w całej UE. Oto czynniki, które stały się katalizatorem do podjęcia szybszych prac nad reformami socjalnymi w ramach wspólnoty.

Michał Sobol

W październiku 2020 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy o odpowiednich wynagrodzeniach minimalnych dla pracowników we wszystkich państwach członkowskich, nad którą gorąco debatowano w trakcie majowego Szczytu Społecznego w Porto. Co dokładnie postanowiono?

Ustalanie wysokości i ochrona wynagrodzenia

Przede wszystkim europejska płaca minimalna nie będzie płacą jednolitą dla całej wspólnoty. Celem dyrektywy jest określenie spójnego mechanizmu ustalania stawek. W państwach członkowskich, w których ustalenie płacy minimalnej nie wynika z rokowań zbiorowych, a z ustawy – trzeba będzie wziąć pod uwagę co najmniej: siłę nabywczą z uwzględnieniem kosztów utrzymania oraz udziału podatków i świadczeń społecznych, ogólny poziom wynagrodzeń brutto i ich dystrybucję, stopę wzrostu wynagrodzeń brutto i zmiany wydajności pracy. Dyrektywa nakazuje również wzmocnić krajowe inspektoraty pracy i opracować wytyczne dla organów egzekwowania prawa w celu proaktywnego namierzania i ścigania pracodawców nieprzestrzegających przepisów.

W uzasadnieniu do dyrektywy pojawia się także informacja: „Analiza ilościowa przeprowadzona na podstawie scenariusza opartego na hipotetycznym wzroście płacy minimalnej do 60% mediany płacy brutto wykazuje, że poprawiłby on adekwatność płacy minimalnej w około połowie państw członkowskich. Z poprawy tej skorzystałoby od 10 do 20 mln pracowników. W kilku krajach poprawa ochrony płacy minimalnej doprowadziłaby do zmniejszenia ubóstwa pracujących i nierówności płacowych o ponad 10% oraz do zmniejszenia różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn o ok. 5% lub więcej. Oczekuje się również, że poprawią one zachęty do pracy, a także wesprą równość płci i pomogą zmniejszyć różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, ponieważ większość osób zarabiających minimalne wynagrodzenie (około 60% w UE) to kobiety”.

Próg 60% mediany (postulowany przez szereg ekspertów zajmujących się ekonomią rynków pracy) nie pojawił się jednak ostatecznie w przepisach dyrektywy. O 60% mediany i 50% płacy średniej mowa jest tylko w preambule do dyrektywy, jako „pomocne w ocenie adekwatności płacy minimalnej”. Z uwagi na takie sformułowanie i nienormatywny charakter samej preambuły, spostrzeżenie to służyć może wyłącznie do celów kierunku wykładni dalszych przepisów. Nie można zatem zagwarantować, że wskutek implementacji dyrektywy pensje minimalne wzrosną do tego poziomu. Zaproponowane kryteria ustalania płacy minimalnej wydają się co prawda rozwiązaniem na korzyść polskich pracowników, dziś bowiem dokonuje się to wyłącznie na podstawie prognozowanego, średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jednak nie wiadomo, jakie dokładnie mogą być to kwoty.

Reforma w tym zakresie może wydawać się tak naprawdę nieodczuwalna, ponieważ zgodnie z zapowiedziami partii rządzącej – w najbliższych latach płaca minimalna może urosnąć nawet szybciej. Zabezpieczenie mechanizmu wzrostu wynagrodzeń względem rozwoju gospodarczego na szczeblu unijnym oceniam jednak jako krok w dobrym kierunku.

Wsparcie rokowań zbiorowych

Państwa członkowskie, w których zakres rokowań zbiorowych obejmuje mniej niż 70% pracowników, powinny ustanowić ponadto ramy sprzyjające rokowaniom zbiorowym, bądź na mocy prawa po konsultacji z partnerami społecznymi, bądź na mocy porozumienia z nimi, oraz ustalają plan działania w celu wspierania rokowań zbiorowych.

Europejska płaca minimalna skrytykowana została jednak przez skandynawskie związki zawodowe, gdzie sfera płac uregulowana jest zazwyczaj zupełnie na poziomie układów zakładowych i branżowych. Przyjęcie dyrektywy oznaczałoby bowiem wymuszenie na państwach północnej Europy wprowadzenia ustawy, która podważyłaby toczące się tam rokowania albo wprowadzenia mechanizmu „przymusowych układów”, prawdopodobnie niekorzystnych dla pracowników, którzy jeszcze nie zostali nimi objęci. Przyjęcie reformy oznaczałoby zatem przekreślenie dotychczasowego autonomicznego modelu zawierania aktów prawa pracy opartego na zasadzie pomocniczości w Szwecji, Danii i Finlandii.

Powyższy problem nie dotyczy jednak Polski. Zakładając, że do naszego systemu prawnego rzeczywiście wprowadzone zostałyby przepisy poprawiające warunki zawierania układów i porozumień – byłoby to rozwiązanie na plus dla ludzi pracy. Zgodnie bowiem z Kodeksem pracy postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. ●



PRAWO

Zakaz działalności związkowej

Ugoda przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka

Inicjatywa Pracownicza otrzyma od rządu 12 tys. euro w ramach ugody zawartej przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka w Strasburgu. Ugoda kończy trwające 6 lat postępowanie, w którym nasz związek zarzucał państwu polskiemu ograniczanie wolności słowa i prawa do stowarzyszania się i tworzenia związków zawodowych. Powodem skargi do ETPC była decyzja Sądu Okręgowego w Poznaniu, który w 2014 r. zakazał dystrybucji ulotek i organizacji pikiet krytykujących warunki pracy w sklepie Aelia Duty Free na warszawskim lotnisku Chopina.

Jakub Grzegorczyk / Komisja Krajowa

„Piekło na Okęciu"

W 2014 r. Inicjatywa Pracownicza przeprowadziła szereg akcji protestacyjnych w związku z dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy reprezentantki komisji naszego związku w sklepie wolnocłowym Aelia. Komisję w Aelii założyły pracownice (głównie konsultantki urody) ze sklepów na warszawskim lotnisku Fryderyka Chopina. Niedługo potem dyrekcja Aelii otrzymała informację o powstaniu komisji, listę postulatów oraz pismo o objęciu tzw. ochroną związkową przewodniczącej komisji – Anny Kucharzyk. Początkowo komisja postawiła sobie za cel stosunkowo niewielkie zmiany poprawiające jakość pracy: zapewnienie miejsc siedzących dla pracowników i pracownic; wprowadzenie procedur gwarantujących, że personel sklepów będzie traktowany przez przełożonych z szacunkiem; wcześniejsze powiadamianie pracowników i pracownic o zmianach w grafiku.

Pomimo stosunkowo skromnych żądań komisji, 3 dni po poinformowaniu pracodawcy o powstaniu związku reprezentantka IP nie została wpuszczona do strefy pasażerskiej na lotnisku. Jak ustalono w toku rozmowy z pracownikami ochrony, jej przepustka została cofnięta na wniosek pracodawcy. Po upływie kolejnych 3 dni pracodawca zapowiedział na piśmie dyscyplinarne zwolnienie Anny Kucharzyk, do którego ostatecznie doszło 7 czerwca – mimo że komisja nie wyraziła na zwolnienie zgody. Tym samym pracodawca naruszył przepisy Ustawy o związkach zawodowych i Kodeksu pracy, zgodnie z którymi rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę osobie reprezentującej związek w danym zakładzie pracy jest możliwe. tylko jeśli ten związek wyrazi na to zgodę.

Inicjatywa Pracownicza zareagowała na zwolnienie Anny Kucharzyk kampanią protestacyjną i serią pikiet na lotniskach w całym kraju (w Warszawie, Poznaniu, Łodzi, Krakowie i Wrocławiu). O sprawie zrobiło się głośniej w lipcu 2014 r., kiedy w „Dużym Formacie" (czwartkowym dodatku do „Gazety Wyborczej") ukazał się artykuł Marcina Wójcika pt. Piekło na Okęciu – opisujący warunki pracy w Aelii. Tuż po publikacji artykułu Minister Pracy i Polityki Społecznej publicznie zapowiedział złożenie wniosku o kontrolę do Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast Anna Kucharzyk, z pomocą związku, złożyła do sądu pozew o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za zwolnienie z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

„Nie wolno nam mówić, że Aelia wyzyskuje"

Odpowiedzią firmy na naszą kampanię protestacyjną było skierowanie do sądu cywilnego pozwu o odszkodowanie. Aelia uznała, że działania Inicjatywy Pracowniczej „naruszały jej dobra osobiste". W toku postępowania, które nadal (!) toczy się przed poznańskim sądem i czeka na rozstrzygnięcie, spółce udało się bardzo szybko uzyskać postanowienie „zabezpieczające roszczenie", zgodnie z którym zakazano nam:

1. publikowania w środkach masowego przekazu materiałów zawierających hasła dotyczące wyzysku oraz represjonowania za działalność związkową i zastraszania pracowników i pracownic Aelii za ich działalność związkową;
2. dystrybuowania 41. numeru biuletynu „Inicjatywa Pracownicza" oraz ulotek „Kupon etycznego konsumenta" (ulotki dystrybuowano latem 2014 r. podczas akcji protestacyjnych – nawiązywały one do loga i szaty graficznej Aelii, ale zawierały krytykę działań kierownictwa firmy wobec personelu i związków zawodowych);
3. organizowania pikiet związanych z wyzyskiwaniem oraz zastraszaniem i represjonowaniem pracowników i pracownic Aelii.

Zakaz został wydany „na czas niezbędny do rozstrzygnięcia istoty sprawy", co w naszej opinii stanowiło naruszenie przepisów postępowania cywilnego, zgodnie z którymi zabezpieczenie takie powinno obowiązywać maksymalnie przez rok. Niemniej jednak zostało ono utrzymane w mocy pomimo odwołania złożonego przez IP, które zostało dodatkowo wsparte opinią prawną Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka.

Wejście na drogę postępowania cywilnego pozwoliło Aelii stosunkowo łatwo i szybko ograniczyć publiczne działania Inicjatywy Pracowniczej, które mogły negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy. Było to o tyle ważne, że atmosfera panująca w sklepach wolnocłowych nie sprzyjała organizowaniu protestów wewnątrz zakładu pracy czy wejściu w spór zbiorowy – wg. relacji wielu byłych pracownic firmy zachowanie kierownictwa skutecznie zniechęcało personel do aktywnego wspierania protestów związkowych. Dokonano tego głównie przez tzw. rozmowy wychowawcze z poszczególnymi pracownikami i pracownicami oraz przedstawianie działań związkowych jako „godzących w interes tak firmy, jak i osób przez nią zatrudnianych". Jedynym narzędziem nacisku na pracodawcę pozostawała więc presja za pośrednictwem opinii publicznej – a to zagrożenie firma zneutralizowała przez rozpoczęcie spraw w trybie cywilnym.

Zakaz działalności związkowej przed Trybunałem w Strasburgu

Po wyczerpaniu drogi sądowej w Polsce postanowienie o zabezpieczeniu roszczenia zostało przez nasz związek zaskarżone do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu (ETPC). Trybunał to międzynarodowy sąd orzekający ws. skarg na naruszanie praw zawartych w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz jej Protokołach dodatkowych. Skargę do ETPC wnieśliśmy za radą Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka, która zwróciła uwagę na to, że postanowienie wydane przez sąd w Poznaniu może być uznane za bezprawną i nieuzasadnioną ingerencję w wolność słowa oraz w wolność stowarzyszania się i tworzenia związków zawodowych. Tym samym mogło ono naruszać art. 10 i 11 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

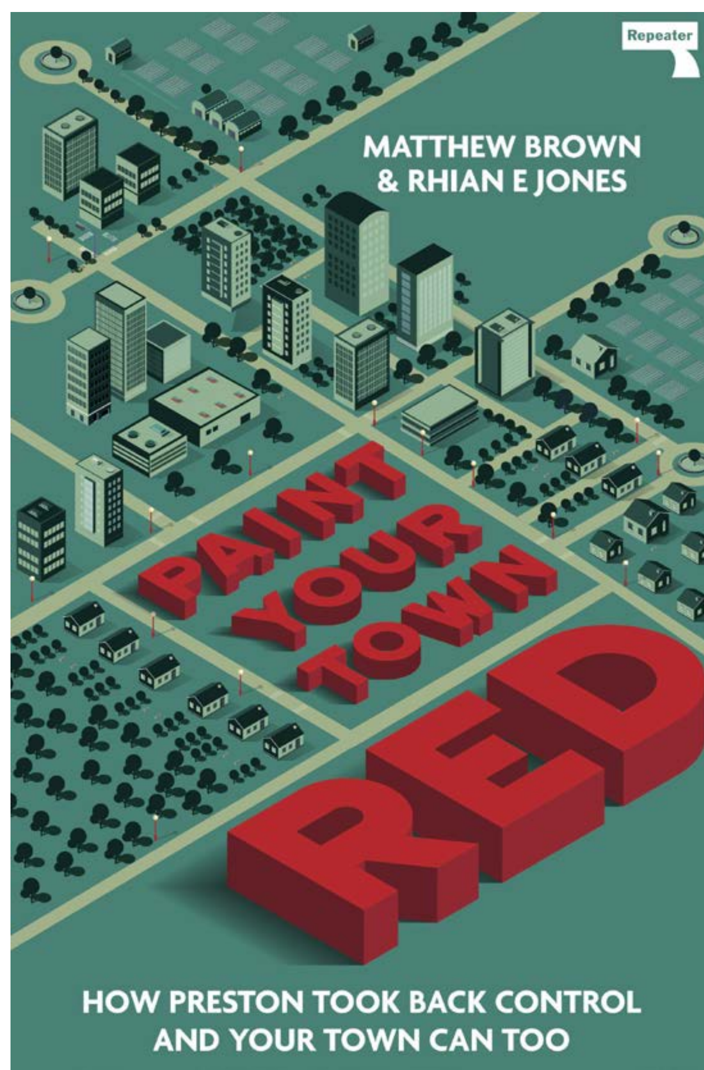
W postępowaniu przed Trybunałem nasz związek reprezentował pro bono adw. dr Adam Ploszka z Kancelarii Pietrzak Sidor i Wspólnicy. Dzięki jego pracy udało się przygotować obszerną analizę nt. tego, w jaki sposób postanowienie o zabezpieczeniu roszczeń de facto stanowi zakaz prowadzenia działalności związkowej i to zakaz wykraczający poza dopuszczalne przez prawo sytuacje, w których władze państwowe mogą ograniczać swobodę działań związków zawodowych. Po 5 latach od złożenia skargi Trybunał zasugerował Inicjatywie Pracowniczej i państwu polskiemu zawarcie ugody, na mocy której związek otrzymałby z budżetu 12 tys. euro. Propozycja ta została przyjęta zarówno przez przedstawicielstwo rządu RP, jak i Komisję Krajową Inicjatywy Pracowniczej – w naszej ocenie nie było wielkich szans na uzyskanie wiele więcej niż odszkodowania finansowego.

Finalnie, rozstrzygnięcie sprawy przez ETPC oznacza, że sądowe zakazy nałożone na nasz związek w 2014 r. naruszały podstawowe prawa człowieka. Chociaż kwota odszkodowania, na którą zgodziliśmy się w ramach ugody, jest znaczna i stanowić będzie istotne wsparcie dla naszych dalszych działań, nie można zapominać o tym, że komisja w Aelii kilka lat temu przestała działać (ze względu na zmianę miejsca pracy najaktywniejszych osób). Tak więc, choć rząd został zmuszony do zadośćuczynienia finansowego, to jednak pracodawca uzyskał to, o co mu najprawdopodobniej od początku chodziło: zakład pracy bez organizacji związkowej. ●

KSIĄŻKA

Jakiego koloru jest twoje miasto?

Matthew Brown i Rhian E. Jones są autorami nowej książki pt. Pomaluj swoje miasto na czerwono: Jak Preston odzyskało kontrolę i jak twoje miasto może zrobić to samo. Prezentują, w jaki sposób położone w północno-zachodniej Anglii Preston radzi sobie między innymi z takimi wyzwaniami jak kryzys, niedofinansowanie, bezrobocie.



Mateusz Żuk

Wobec kryzysu

Preston i region Lancashire wyjątkowo boleśnie odczuły zamknięcie przemysłu włókienniczego w latach 80. Gdy upadł, zniknęły też inne firmy z jego otoczenia oraz ruch w lokalnych portach. Mieszkańcy szybko zyskali też nowe powody do zmartwień. Rząd w Londynie oraz samorząd lokalny prywatyzował wszystko, co tylko się dało. Do tego decydenci wpadli w nawyk korzystania z firm outsourcingowych. Po drugie, rząd centralny bezlitośnie ciął też dotacje dla samorządów lokalnych. Proceder ten przybrał na sile zwłaszcza po 2008 r. Dane z okresu pomiędzy 2011 a 2020 r. pokazują, że gminy straciły ponad 60% funduszy. Efekt nietrudno przewidzieć. Gminom brakowało pieniędzy niemal na wszystko. Co więcej, władze nie miały żadnego planu, aby wesprzeć zdeprawowane lokalne społeczności. Ufano w mechanizmy rynkowe, które miały rzekomo wszystko załatwić.

Chcąc utrzymać stołki, politycy od czasu do czasu muszą się wykazać. Jedna z możliwości to dopilnowanie, aby pojawiały się inwestycje tworzące miejsca pracy. Bez tego mogą pożegnać się z glosami wyborców. Jeśli jednak nie chcą sami stać za inwestycjami, to skazani są najczęściej na zewnętrznych inwestorów. W latach 90. były to głównie inwestycje na przedmieściach miast, budowa stref ekonomicznych z centrami logistycznymi i „call center" czy sklepami wielkopowierzchniowymi. W centrach miast rolę taką zapewniały powstające jak grzyby po deszczu centra handlowe.

W Preston warta 750 milionów funtów inwestycja – centrum handlowe – miała zapewnić reelekcję konserwatystom. Stało się inaczej. Kryzys 2008 r. sprawił, że przestała być atrakcyjna dla inwestorów i instytucji finansowych. Ostatecznie plany budowy centrum handlowego upadły, kiedy w 2011 r. wycofał się ostatni inwestor.

Jesienią tego samego roku władzę w Preston przejęła Partia Pracy. Nowi gospodarze ratusza nie mieli nadziei na dużą inwestycję gwarantująca pracę i poprawę sytuacji ekonomicznej mieszkańców.

Siła publicznych pieniędzy

W tym czasie różne społeczności w Wielkiej Brytanii i na całym świecie próbowały na wiele sposobów radzić sobie w takich sytuacjach. Dla Preston inspiracją było Cleveland. Zastosowano podobne rozwiązania, ale na większą skalę. Pierwsze, co zrobiono w Preston, to skontaktowano się z tzw. anchor institutions, tj. instytucjami, które mają dłuższą lub krótszą historię działalności w mieście i w tym czasie zbudowały trwałe więzi ze społecznością. Może to być lokalny uniwersytet, szpital, muzeum, lokalne spółdzielnie usługowe, produkcyjne, mieszkaniowe, park narodowy. Na tym lista się nie kończy. W Preston instytucje te podsumowały swoje sprawozdania finansowe za 2013 r. i okazało się, że wszystkie razem dysponowały budżetem na zakup dóbr i usług w wysokości 750 mln funtów. Jednak z całej tej sumy zaledwie 5%, czyli 38 mln, udało się zatrzymać w Preston, a w całym regionie Lancashire tylko 292 mln funtów. Innymi słowy, 458 mln funtów płynęło do firm spoza Preston lub regionu. Jednym z pomysłów na rozwiązanie lokalnych problemów z bezrobociem oraz cięciami dotacji rządowych było wydatkowanie jak najwięcej pieniędzy lokalnie.

Skupiono się zatem na dawaniu zleceń małym lokalnym firmom, a nie międzynarodowym korporacjom z siedzibą w Londynie. Konieczne było określenie zasad, na jakich anchor institutions będą nagradzać wykonawców lub dostawców kontraktami w przyszłości.

W ciągu pięciu lat między 2013 a 2017 r. udało się zwielokrotnić sumę pieniędzy pozostających w Preston z 38 do 111 mln funtów, a w regionie z 292 do 486 mln funtów. Dzięki temu, że pieniądze były inwestowane i wydawane lokalnie, Preston zostało ogłoszone najlepiej „zregenerowanym miastem" z najniższą stopą bezrobocia.

Koniec z lichwiarzami

Na tym nie koniec. Obecnie powstaje lokalny bank z kapitałem 20 mln funtów. Ma on przynieść zyski miastu i społeczności, a nie międzynarodowym inwestorom. Preston eksperymentowało już na tym polu. Kilka lat wcześniej powołano CLEVRMoney – spółdzielczą kasę pożyczkowo-oszczędnościową w Blackpool. To sąsiednie miasto boryka się z dużym bezrobociem oraz innymi problemami społecznymi. Żerowały na tym firmy udzielające tzw. chwilówek, tj. kredytów z wysokimi odsetkami. Dzięki CLEVRMoney udało się wypędzić lichwiarzy z miasta.

Preston ma też inne osiągnięcia, np. finansowanie robót termomodernizacyjnych. Biorąc pod uwagę, że gmina ma ograniczone środki finansowe, sfinansowanie robót o wartości 120 tys. funtów rocznie to duży sukces.

Wyborcy docenili to, że w mieście żyje się lepiej, dzięki czemu rządząca w mieście od 2011 r. Partia Pracy jako jedna z nielicznych w kraju utrzymała się przy władzy i uzyskała w maju 2021 r. kolejne dwa miejsca w tutejszej radzie miasta.

Co z Polską?

Autorzy książki mówią, że model nie może być skopiowany i bez stosownych zmian wprowadzony w innym mieście. Jak dostosować model do Polski?

Spółdzielnie mieszkaniowe zarządzają mieszkaniami w budynkach spółdzielni i wspólnot mieszkaniowych. Tzw. TBS lub gminne spółki budują mieszkania komunalne dla gminy. Przykład z Paczkowa pokazuje, jak małe miasto może budować, mając też na uwadze inne cele, tj. aktywizację zawodową bezrobotnych.

Polskie miasta mają uniwersytety, szpitale, szkoły, przedszkola i inne instytucje publiczne, które mogą na przykład preferować kontrakty z lokalnymi firmami. Potencjalne oszczędności uzyskane dzięki wspólnym zamówieniom publicznym dokonywanym przez kilka lub kilkanaście instytucji to jedno. Drugie to gwarancja, że zaoszczędzone pieniądze będą wydawane na usługi potrzebne społeczności lokalnej, tj. szkoły, służbę zdrowia, parki rekreacyjne itd.

Oczywiście nie chodzi tutaj, aby w wyborach wygrała ta czy inna partia, a raczej o to, jak możemy sensownie zaplanować życie w naszych miastach i wsiach. Możemy racjonalnie, z poszanowaniem interesu mieszkańców, decydować, gdzie wydawane są nasze podatki. Często od tych wydatków zależy nasze życie, zdrowie, samopoczucie itd. Nie raz walczyliśmy z cięciami wydatków na szkoły, przedszkola, żłobki, szpitale. Dotychczas szukanie oszczędności w gminach polegało na zamykaniu placówek, zwolnieniach lub na szukaniu firm outsourcingowych, w których ludzie pracują za grosze. Domagaliśmy się, aby decyzje dotyczące wydatków w mieście były podejmowane z poszanowaniem naszej opinii, jakie usługi powinny mieć pierwszeństwo. Zamiast kolejnych aut dla straży miejskiej czy policji domagaliśmy się etatów dla nauczycieli. Zamiast zlecania firmom zewnętrznym takich prac jak portier/ka czy sprzątacz/ka na uniwersytecie, w urzędzie czy sądzie, domagaliśmy się zatrudnienia tych osób bezpośrednio przez wymienione instytucje. Dlatego, jeśli gdzieś na świecie jest miasto, które skutecznie rozwiązuje te problemy, warto się temu przyglądać. A może uda nam się pomalować miasto w nowych kolorach. ●

ZAGRANICA

Niewidzialni lokatorzy

Migranci zarobkowi na subrynku najmu w Holandii

Stowarzyszenie Woonbond przeprowadziło w zeszłym roku kampanię poświęconą walce z kryzysem mieszkaniowym. Trzynastu lokatorów mówiło o swojej sytuacji życiowej i o tym, jak trudno wynająć i opłacić dom, a nawet pokój w holenderskich miastach. Byli wśród nich: studenci, emeryci, niepełnosprawni, samotni rodzice i osoby po rozwodzie. Zabrakło migrantów zarobkowych.

Justyna Marciniak



Pożar u *huisjesmelkera*[1]

Dwudziestego maja w pożarze przy Wouwermanstraat w Hadze spłonęło czterdzieści niewielkich domów. Większość z nich była wynajmowana. Nikt nie zginął, ale nie można ustalić faktycznej liczby lokatorów. Okoliczni mieszkańcy mówią, że w jednym domu nocowało od 10 do 15 osób, głównie migrantów zarobkowych z Bułgarii. Budynki były przeludnione. Materace leżały nawet w szopach ogrodowych.

Według gazety *Trouw*, państwo nie ma pojęcia, gdzie przebywa 2,3 mln migrantów, którzy od 2014 r. widnieją w tzw. *rejestrze nierezydentów*. Rejestracja jest szybka, nie trzeba podawać adresu w Holandii. Petenci dostają numer, który uprawnia do pracy i otrzymywania wynagrodzenia. Co się potem z nimi dzieje? Gdzie mieszkają? Zostali? Wyjechali? Nie wiadomo.

Teoretycznie każdy, kto przebywa w Holandii dłużej niż cztery miesiące, powinien zameldować się w urzędzie gminy w *Podstawowej Ewidencji Osób* (BRP). Dopiero wtedy nabywa np. prawo do opieki społecznej, choćby w tak elementarnym zakresie jak możliwość skorzystania z noclegowni[2]. Na rejestracji migrantów nie zależy jednak ani gminom, które wolą nie widzieć „kłopotu", ani agencjom pracy, które chcą mieć pełną kontrolę nad uzależnionym od nich pracownikiem.

Polskie hotele

W 2013 r. jedna z największych holenderskich agencji pracy OTTO Work Force na gruncie gminy zbudowała osiedle zapewniające tymczasowe zakwaterowanie 190 pracownikom. Na filmie prezentującym kompleks widać cztery kondygnacje szarych kontenerów, klaustrofobiczne pokoje, w których znajdują się po dwa łóżka oraz minimalistyczne wspólne przestrzenie: kuchnię, łazienkę, siłownię.

Odpowiednią jakość ma gwarantować certyfikat SNF nadawany przez *Stowarzyszenie Regulacji Zakwaterowania Pracowników Tymczasowych*. Niemniej normy, choć niezbyt wyśrubowane, jak np. konieczność zapewnienia jednej toalety na osiem osób, i tak w wielu przypadkach nie są dochowywane. Inspektor, wypowiadający się dla Trouw, skontrolował setki domów agencji pracy tymczasowej z certyfikatem SNF i odkrył wiele nadużyć: brak możliwości gotowania, pleśń w źle wentylowanych łazienkach, zbyt małe pokoje, w których było zdecydowanie za dużo ludzi. „Nie spotkałem jeszcze ani jednej certyfikowanej firmy, w której wszystko byłoby w porządku" – mówi.

Wydzielone hotele robotnicze dla pracowników zagranicznych, nazywane potocznie *polenhotel*, stały się trwałym, choć niezbyt pożądanym, elementem w krajobrazie mieszkaniowym Holandii. Ich likwidacja, czego często domagają się lokalne społeczności, może powodować dodatkowe perturbacje na rynku mieszkaniowym. Stało się tak choćby w Vlaardingen, gdzie po zamknięciu „polskiego hotelu" agencje pracy Tradiro i Stipt kupiły bądź wynajęły kilkadziesiąt prywatnych domów. Z takim przeciwnikiem zwykłym mieszkańcom trudno rywalizować o nieruchomości.

Tanio?

„Koszty mieszkaniowe nie powinny być zbyt wysokie dla migrantów zarobkowych" – twierdzi Frank van Gool, udziałowiec KaFra Housing oraz założyciel agencji pracy OTTO. Wie dobrze, że robotnicy nie mogą wydawać dużych pieniędzy na zakwaterowanie, bo sam przez lata płacił im minimalne pensje. Na pewno wyciśnie z nich maksimum tego, co jest dozwolone.

Podobną strategię stosuje wiele agencji pracy tymczasowej. Jeśli posiadają znak jakości SNF, na zakwaterowanie mogą potrącić do 25% wynagrodzenia migranta. Nawet jeśli jest to płaca minimalna, to wciąż kilkaset euro miesięcznie[3]. Dochodzi do tego, że właściciele nieruchomości walczą w sądzie o to, kto będzie mógł założyć „polski hotel", bo ich liczbę ograniczają plany miejscowe gminy.

Dodatkowy zarobek zapewniają też kary. Tak jest np. w Dronten, gdzie w starych budynkach szkolnych mieszkają głównie polscy emigranci zarobkowi. Kompleks odwiedził dziennikarz gazety Stenton, a oprowadzał go, zaangażowany w walkę o prawa gastarbeiterów, działacz związku zawodowego FNV. Na tablicy ogłoszeń dostępny jest regulamin po polsku. „Jeśli zgubisz swój klucz, dostaniesz karę, 10 euro za to, 50 euro za tamto…" – mówi. Mieszkańcy się nie buntują, bo mogą przez to stracić i pracę, i mieszkanie.

Kraj coraz bardziej prekarnego najmu

Podobnie jak w innych krajach Europy Zachodniej pandemia ujawniła skalę nadużyć wobec migrantów zarobkowych. Taka jest też geneza raportu zespołu Emile'a Roemera, który na zlecenie rządu zaczął pracę od przygotowania zaleceń powstrzymujących rozprzestrzenianie się koronawirusa wśród pracowników zagranicznych, a skończył na przygotowaniu kompleksowej diagnozy.

Finalny dokument pt. „Obywatele drugiej kategorii" postuluje m.in. aby uszczelnić rejestrację, oddzielić umowę najmu od umowy o pracę oraz poprawić warunki bytowe, tj. zapewnić jednoosobowe sypialnie o minimalnej powierzchni 15 m^2. Trudno jednak uznać to za rewolucyjne zmiany. Aktywność OTTO Work Force na rynku globalnym[4] gwarantuje, że model koszarowy umocni się i zostanie uzupełniony o azjatyckie wzory optymalizacji zakwaterowania.

Tym bardziej że migrantom nie jest łatwo wydostać się z przewidzianego dla nich „sektora tymczasowości". Z raportu organizacji RADAR wynika, że są oni dyskryminowani i mają mniejszy dostęp do oferowanych mieszkań. Za to prekarne warunki, w których żyją gastarbeiterzy, swobodnie przenikają do zasad rządzących całym rynkiem najmu w Holandii i wpływają na jego szybką erozję[5]. ●

Przypisy końcowe

1. Huisjesmelker (slumlord) to właściciel, który wynajmuje budynki i domy w podejrzany i często oszukańczy sposób.

2. Przepisy zmieniły się w tym zakresie i w czasie pandemii pozwolono na korzystanie z noclegowni również osobom niezarejestrowanym (niet-rechthebbenden).

3. Np. migranci w Hotelu Friends w Waalwijk płacili ponad 400 ero miesięcznie za wspólny pokój z zasłoną prysznicową jako przegrodą.

4. W 2018 r. OTTO Work Force sprzedało pakiet większościowy globalnej grupie OUTSOURCING Inc., agencji pośrednictwa pracy notowanej na giełdzie japońskiej.

5. Proces degradacji holenderskiego rynku najmu w ciągu ostatnich dwudziestu lat oraz sukcesywne wprowadzanie nowych form umów czasowych opisuje Carla Huisman w pracy „Insecure Tenure: The precarisation of rental housing in the Netherlands", https://cypers.nl/ precarisation of rental housing in the Netherlands"